THÈSE

POUR LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

LE CONTRAT COLLECTIF DE TRAVAIL

THÈSE POUR LE DOCTORAT

L'ACTE PUBLIC SUR LES MATIÈRES CI-APRÈS
Sera soutenu le Jeudi 19 Décembre 1901, à 9 heures

PAR

Barthélemy RAYNAUD
LICENCIÉ ÈS-LETTRES
AVOCAT A LA COUR D'APPEL

Président : M. Raoul JAY.

Suffragants : MM. DESCHAMPS, SOUCHON, *professeurs.*

PARIS
LIBRAIRIE NOUVELLE DE DROIT ET DE JURISPRUDENCE
ARTHUR ROUSSEAU
ÉDITEUR
14, rue Soufflot, et rue Toullier, 13

1901

BIBLIOGRAPHIE

—

SOURCES GÉNÉRALES.

Recueil de Dalloz.

— de Sirey.

Revue des Sociétés.

Revue pratique de droit industriel.

Journal des Prud'hommes et des Syndicats professionnels.

The Economics Journal.

ENQUÊTES ET RAPPORTS.

E. Buret. — *De la misère des classes laborieuses en Angleterre et en France.* 1840.

A. Métin. — *Le socialisme en Angleterre.* 1897.

— *Le socialisme sans doctrines : Australie et Nouvelle Zélande.* 1901.

P. des Rousiers. — *La question ouvrière en Angleterre.* 1895.

— *Le Trade-Unionisme en Angleterre.* 1896.

E. de Vandervelde. — *Enquêtes sur les associations professionnelles d'artisans et d'ouvriers en Belgique.* 2 vol. 1891.

Vigouroux. — *La concentration des forces ouvrières dans l'Amérique du Nord.* 1899.

Villermé. — *Tableau de l'industrie.* 1840.

RECUEIL DE TEXTES LÉGISLATIFS. — STATISTIQUES ET PUBLICATIONS OFFICIELLES.

Bulletin de l'Office du Travail.

La Revue du Travail. Office du travail Belge.

The Labour Gazette. Londres.

Bulletin of the department of Labour. Washington.

Journal of the department of Labour. Wellington.

Office du travail. — *De la conciliation et de l'arbitrage.* 1 vol. 1893.

— *Les associations professionnelles ouvrières.* 2 vol. parus : 1er vol. 1899, 2e vol. 1901.

— *Statistique des grèves et des recours à la conciliation et à l'arbitrage* dep. 1890.

Annuaire des syndicats professionnels.

Office du travail. — *Législation ouvrière et sociale en Australie et en Nouvelle Zélande.* 1901.

Commission anglaise du travail. — Firth and Final Report. 1896.

The Labour Laws of New Zealand, compiled by direction of the hon. W. P. Reewes. 1894.

ARTICLES ET TRAVAUX.

Ch. Benoist. — L'Organisation du travail. *Revue des Deux-Mondes*, 13 janvier 1899.

— Le travail, le nombre et l'Etat, 15 mars 1901.

Ant. Bertram. — Le mouvement ouvrier en Australasie. Quelques expériences de conciliation par l'État en Australasie. *Revue d'Economie politique*, 1897.

Carlo Betocchi.— *Contratto di lavaro nell' economia e nel diretto.* Napoli, 1897.

G. Blondel. — Communication sur le Code civil allemand et les ouvriers. *Bulletin de la Société de Législation comparée.* Janvier et mars 1901.

Bodeux. — *Etudes sur le contrat de travail.* 1896.

M. Bouge. — *Les conditions du travail et le collectivisme.* 1896.

Lujo Brentano.— *La question ouvrière*, trad. Caubert, 1885.

Briquet.— *La Législation Belge des Unions professionnelles.* 1900.

P. Bureau. — Le contrat de travail : Le rôle des syndicats professionnels. *Science Socale*, février et mars 1901.

T.-A. Caroll. — Conciliation and arbitration in the boot and shoe industry. *Bulletin of Department of Labor*, janv. 1897.

J.-R. Commons. — A New Way of Settling Labor Disputes. *American Rewiew of Rewiews*. March. 1901.

Constant. — *Les Syndicats professionnels et le contrat de louage* France Judiciaire, 1898, t. 66.

Cornil.— *Du louage de services ou contrat de travail.* Thèse Paris, 1895.

Crompton. — *Arbitrage et Conciliation.* (Trad-Weiler), 1880.

Paul Deschanel. — *La Question sociale.* 1898.

Didion. — *Du contrat de travail.* Thèse Nancy, 1897.

I. Finance. — *Les Syndicats ouvriers aux Etats-Unis.* 1894.

Gain. — *Les Syndicats professionnels agricoles. L'ouvrier Américain.* 2 vol., 1897.

Glatard. — *Du contrat de travail.* Thèse Grenoble 1893.

Glotin. — *Etude historique, juridique et économique sur les syndicats professionnels.* 1894.

Howell. — *Le passé et l'avenir des Trade-Unions.* (Traduction. Le Cour Grandmaison), 1892.

P. Jannacone. — *Il contratto di Lavoro.* Milan, 1897.

Raoul Jay. — L'organisation du travail par les syndicats professionnels. *Revue d'Economie politique*, 1894, p. 299.

— L'évolution du régime légal du travail. *Revue politique et parlementaire*, juin 1897.

— Une forme nouvelle d'organisation du travail par les groupements professionnels. *Revue d'Economie politique*, 1901, p. 270.

Lambert. — *Stipulation pour autrui.* Thèse, Paris, 1893.

de Laveleye. — Grandeur et décadence de l'Internationale. *Revue des Deux Mondes.* 15 mars 1880.

Le Hire. — *Des salaires des ouvriers au point de vue du droit civil.* Thèse, Paris, 1900.

Levasseur. — *Histoire des classes ouvrières en France depuis 1789.* 2 vol., 1867, dernière édition, 1901.

— *L'ouvrier américain.* 2 vol., 1898.

Liesse. — *Le travail.* 1899.

H. Demarest Lloyd. — *A country without strikes : a visit to the Compulsory arbitration court of New Zealand*, New-York. 1900.

H. Lorin. — Etude sur les principes de l'organisation professionnelle. *Association Catholique*, 15 juillet 1892.

Mahaim. — *Etudes sur l'association professionnelle.* 1891.

Martin Saint-Léon. — *Les anciennes corporations de métiers et les syndicats professionnels.* 1899.

A. Métin. — La conciliation et l'arbitrage obligatoire en Nouvelle-Zélande. *Revue d'éc. polit.*, janvier 1901, p. 41.

de Molinari. — *Etudes économiques*, 1846.

— La guerre civile du capital et du travail. *Journal des Economistes*, 15 septembre 1899.

Morisseaux. — *La législation du travail.* t. 1 : la législation corporative. Bruxelles, 1895.

Comte de Mun. — Discours. 4 vol. 1895.

Fernand Payen. — *Les Conseils de l'industrie et du travail en Belgique.* 1899.

Paul-Boncour. — *Le Fédéralisme économique : étude sur les rapports de l'individu et des groupements professionnels.* 1900.

Mc. Pherson J. B. — Voluntary Conciliation and arbitration in Great Britain. *Bulletin of Department of Labor.* May 1900, p. 457.

Th. Plytas. — *L'organisation ouvrière et le contrat collectif de travail.* Thèse Paris 1901.

Ricardo della Volta. — *Il contratto di lavoro nella legislazione civile.* Florence 1897.

Rousse. — *De la capacité civile des Associations professionnelles.* Thèse, Paris, 1897.

Marc Sauzet. — De la nature de la personnalité civile des syndicats professionnels, *Revue critique de législation et de jurisprudence.* 1888.

Schloss. — *Methods of industrial remuneration.* 1898.

Stocquart. — *Le contrat de travail.* 1895.

J. W. Sullivan. — Le mouvement trade-unioniste aux Etats-Unis, Circulaire du Musée Social, série B. nº 10.

Hubert-Valleroux. — *Les associations ouvrières et les associations professionnelles.* 1886.

— *Le contrat de travail.* 1895.

— Le contrat de travail doit-il être individuel ou collectif ? *Economiste Français*, 13 avril 1901, p. 491.

Jean Vétillard. — *Du contrat de travail.* Thèse Angers, 1898.

S. Webb. — La guerre industrielle en Angleterre. *Revue de Paris*, 15 décembre 1897.

B. et S. Webb.— *Histoire du Trade Unionisme*, trad. A. Métin, 1899.

— *Industrial Democracy*, London, 1897. *Problems of modern Industry*, London 1898.

Weiler. — *Le Rôle des meneurs.* 1888.

F. W. Willoughby. — L'arbitrage et la conciliation aux Etats-Unis (trad. f. de M. H. Barrau). *Circulaire Musée Social*, septembre 1901, nº 9.

HISTOIRE ET DISCUSSIONS.

Buchez et Roux. — Histoire Parlementaire de la Révolution Française. 1834-1838.

Conseil Supérieur du Travail. — 5e session 1895.

Congrès International d'Anvers : Législation douanière et Réglementation du travail. 1898.

Germain Martin. — *Les associations ouvrières au XVIIIe siècle.* 1901.

Rapport des délégations ouvrières à l'Exposition de 1862.

DOCUMENTS PARLEMENTAIRES.

FRANCE :

Projet **Lockroy** sur les Chambres Syndicales déposé le 4 juillet 1876. *Officiel* 1876, p. 4845, publié id. annexe nº 270, p. 5600. Rapport de M. Martin Feuillée. — Id. p. 8068.

Projet **Mesureur** sur la création de Conseils du Travail déposé le 14 décembre 1891. *Officiel* 1891, Ch. in extenso, p. 2661, publié Documents Parlementaires 1891. Annexe nº 1799, p. 2937.

Repris le 20 janvier 1894. *Officiel* 1894. Ch. in extenso. p. 46 ; publié Doc. Parlem. 1894. Annexe nº 276, p. 65 (Renvoyé à la Commission du travail.)

Proposition **R. Goblet** sur le contrat de louage d'ouvrages, déposé le 26 novembre 1895. *Officiel* 1895. Ch. in extenso, p. 2529, publiée Doc. Parlem. 1895. Annexe nº 1627, p. 1511, renvoyé à la Commission du travail.

Rapport **Ch. Ferry** sur diverses propositions de lois concernant le travail. Doc. Parlem. 1896. Chambre, Annexe nº 1862, p. 317.

Proposition du Gouvernement (MM. Waldeck-Rousseau et Millerand), sur le règlement amiable des différends relatifs aux conditions du travail, déposé le 15 novembre 1900, publié Ch. Doc. Parlem. 1900. Session extraord., p. 58. Annexe nº 1937.

ÉTRANGER :

Belgique. — Loi sur les Chambres professionnelles. *Travaux parlementaires.* — Loi sur le Contrat de travail. *Travaux parlementaires.*

INTRODUCTION

—

Chaque époque comporte de nouveaux problèmes ; chaque siècle fait naître de nouvelles relations sociales qui ne doivent laisser indifférents aucun de ceux qui les constatent : la solidarité seule de tous les membres du corps social, par laquelle chacun subit le fait de tous comme tous se ressentent du fait de chacun, devrait suffire, à défaut de charité ou d'amour du prochain, à attirer l'attention sur ces graves problèmes. Mais ce sont l'économiste et le juriste qui observent avec un intérêt croissant ces cas nouveaux qui viennent dans la sphère de leurs études.

Or il est parmi ces relations sociales nouvelles, parmi ces cas récents, un problème particulièrement attachant, non seulement par son originalité et par ses difficultés techniques, mais surtout par son extrême importance pratique, par ses conséquences susceptibles de modifier profondément le régime du travail, je veux parler des relations entre patrons et ouvriers groupés à l'occasion du contrat de travail, *du contrat collectif*.

Sans doute aucun article du Code, aucune loi nouvelle, du moins en France, ne réglemente ces relations juridiques et ne les fait passer, par la cristallisation des textes, de l'état de relations sociales indéterminées dans la série de nos types juridiques connus. Mais le contrat collectif a pris depuis une vingtaine d'années une extension consi-

dérable : dans bien des usines, dans bien des fabriques, dans bien des métiers, au lieu de l'ouvrier isolé louant individuellement son travail, il s'agit d'accords syndicaux, de sentences arbitrales, de tarifs adoptés de part et d'autre par les patrons et les ouvriers : en un mot, à côté de l'ancienne forme du contrat de travail individuel, où le patron seul embauchait l'ouvrier isolé, est apparue une forme nouvelle, l'accord entre des collectivités à propos du travail.

Quelle est cette nouvelle forme, quel est ce nouveau droit avant la lettre ? Le contrat collectif répond-il à un idéal de justice sociale supérieur ? Convient-il de le réglementer et pour cela est-il possible d'en faire la THÉORIE ? Ne présente-t-il pas un terrain suffisamment large pour réunir comme partisans tous les amis sincères de l'ouvrier ? Ne serait-il pas un remède aux lacunes du vieil individualisme et aux insuffisances de l'Ecole libérale, sans nous jeter dans un Etatisme toujours grandissant? Est-il un rêve ou la réalité bienfaisante de demain que nous devons appeler de tous nos vœux ?

Le but de cette étude serait de rechercher simplement et de bonne foi quelque essai de solution à toutes ces questions qui nous envahissent en présence de ce nouveau venu.....

Certes la tâche est des plus complexes et des plus ardues : la matière n'existe que d'hier et son indéniable actualité en rend l'étude difficile et dangereuse : quelles que soient nos préférences ou nos espoirs, le plus sage est encore de tenter et de vouloir résolument faire œuvre scientifique, sur *le solide terrain des faits* : seuls, ils peuvent permettre d'asseoir utilement quelques hypothèses ou quelques théories, quelques projets ou quelques désirs. Le reste est livré aux disputes humaines.

Les éclairer et les orienter un peu sur ce sujet grave du contrat collectif, marquer les points acquis, indiquer les étapes qui restent à parcourir vers la justice toujours poursuivie, jamais étreinte, sera toute notre ambition ; n'être pas tout à fait inutile dans cette armée des chercheurs, toute notre satisfaction.

NOTIONS PRÉLIMINAIRES

Il importe avant tout de donner une idée nette autant que possible de l'objet de ce travail et d'en préciser rigoureusement les limites. Or du contrat collectif, nous n'avons encore ni définition économique, ni définition juridique, il nous faut donc procéder à une analyse sommaire de la notion du contrat collectif au double point de vue économique et juridique.

Au premier de ces deux points de vue, la notion du contrat collectif ne laisse pas que d'être très large : il est pour ainsi dire le but nécessaire et ordinaire de tout le mouvement syndical moderne : que cherchent en effet les associations professionnelles, sinon à améliorer les conditions du travail de leurs membres (augmentation de salaires ; réduction conventionnelle de la journée de travail ; etc., etc.)? Or ces conditions de travail sont communes à plusieurs ouvriers et le syndicat qui les impose ou les obtient, travaille pour une collectivité. De plus, ces conditions, puisqu'elles sont des conditions du travail, doivent être acceptées expressément ou tacitement par le patron : de là au sens large de l'application du mot *contrat collectif*. Ainsi au point de vue économique il faut entendre par là tout *arrangement relatif aux conditions du travail concernant plusieurs ouvriers*. On saisit alors l'immense domaine du contrat collectif ainsi entendu : depuis

le règlement d'atelier porté à la connaissance des ouvriers de l'union jusqu'à l'accord signé entre représentants des syndicats patronaux et des syndicats ouvriers, — depuis le tarif décrété par le syndicat et appliqué tacitement par le patron à chaque ouvrier jusqu'au procès-verbal de conciliation ou d'arbitrage qui termine un conflit ou une grève, ce sont toujours des conditions de travail communes obtenues par divers moyens, mais finalement acceptées par patrons et ouvriers (1). De ce point de vue, la question du contrat collectif est en relation des plus étroites avec la question syndicale elle-même ; la diffusion et l'application du contrat collectif dépendent essentiellement de la force syndicale, de la puissance de résistance et de lutte spéciale à chacune des parties.

Le point de vue juridique permet de préciser et de donner du contrat collectif une seconde définition, en prenant le mot cette fois dans son sens étroit. En ce sens *le contrat collectif est un contrat de droit commun*, soumis aux règles ordinaires des contrats, *portant sur les conditions du travail et passé entre un patron ou un groupement professionnel de patrons* d'une part, et *des ouvriers réunis en syndicat ou en tout autre groupement passager d'autre part*, avec ce caractère particulier que *les conditions stipulées profitent le plus ordinairement à des collections d'individus*. La précision apportée par la notion

(1) Il ne faut pas confondre ces arrangements relatifs aux conditions du travail, avec les diverses formes de conventions portant sur le travail lui-même (marchandage, travail par équipes, etc...), où l'objet essentiel de la convention est l'exécution même du travail au point de vue technique. Le marchandage, par exemple, ne rentre pas dans notre étude, parce que les ouvriers embauchés par le tâcheron ne traitent pas avec le patron.

juridique est précisément l'idée de convention, de contrat au sens légal du mot ; de ce point de vue la notion du contrat collectif à rigoureusement parler n'embrasse plus que l'accord, le plus souvent écrit, signé solennellement par les représentants des patrons et les représentants des ouvriers.

Il n'y a aucune raison de choisir entre ces deux notions juridique et économique, pour accepter l'une en repoussant l'autre : elles sont au fond semblables et marquent simplement deux aspects de la question qu'il nous faudra envisager successivement.

II. — Notre sujet ainsi précisé, il est nécessaire de justifier quelque peu les termes vagues sans doute au premier abord par lesquels nous l'avons défini : contrat collectif de travail et par abréviation, *contrat collectif*.

L'ambiguité de ce langage tient sans doute à ce que déjà pour le contrat individuel de travail, la terminologie juridique est loin d'être parfaite ; il est certain que, comme le remarquent scientifiquement les jurisconsultes (1), l'expression « contrat de travail » est inexacte juridiquement et qu'il faudrait dire louage de travail ; mais économiquement et dans le langage ordinaire, l'expression contrat de travail est parfaitement claire et tend à se généraliser.

De la même manière pour le cas qui nous occupe, au point de vue juridique l'expression « contrat collectif de travail » est loin d'être parfaite et serait même tout à fait fausse à prendre les mots dans leur sens rigoureux (2). Mais

---

(1) Voir par ex. Planiol, II, p. 567, Dt Civil.

(2) Voir chap. *Esquisse d'une théorie juridique*.

au point de vue économique, l'expression traduit parfaitement l'idée ; si donc juridiquement il fallait dire, comme l'indique M. Planiol, la « forme collective du contrat », on peut cependant maintenir pour la commodité du langage, l'expression plus simple et plus évocatrice de *contrat collectif de travail.*

Nous demanderons même la permission d'aller plus loin — et en nous plaçant résolument sur le terrain de l'Économie politique et de la Législation Industrielle — nous appellerons « contrat collectif » tout court notre contrat collectif de travail, suivant en cela l'usage qui tend à s'établir (1). Il y a sans doute d'autres contrats collectifs anciens : concordats en matière de faillite, formation des associations syndicales de propriétaires (L. 25 juin 1865 et L. 22 déc. 1888) ou nouveaux, spécialement les nombreux contrats passés par les syndicats agricoles dans l'intérêt de leurs membres — dont nous ne prétendons nier ni l'existence, ni l'importance : mais au point de vue spécial qui est celui de cette étude, il est possible, nous semble-t-il, de sous-entendre les mots « de travail » pour abréger.

D'ailleurs, en adoptant cette terminologie, nous ne ferons qu'imiter l'usage anglais qui a désigné par « *Collective Bargaining* » notre contrat collectif. Le mot employé pour la première fois dans « *The cooperative movement in Great Britain* (Londres 1891) (2), page 217, est aujourd'hui devenu courant dans la littérature anglaise, grâce aux livres de Béatrice et de Sidney Webb. Il s'op-

---

(1) M. Jay à son cours et divers articles récents.

(2) Par Béatrice Potter (Mrs Sidney Webb).

pose alors à « *individual Bargaining* », c'est-à-dire au contrat individuel passé entre le patron isolé et l'ouvrier isolé (1).

Nous dirons donc contrat collectif (2), quitte à apporter dans la partie juridique une précision plus grande et une exactitude plus rigoureusement scientifique.

III. — Et maintenant quel est le *plan* qu'il conviendra de suivre dans cette étude ?

Les considérations qui précèdent nous ont fait nettement apercevoir le double point de vue sous lequel peut être envisagé le contrat collectif : bien qu'intimement liés et réagissant l'un sur l'autre, les deux problèmes économique et juridique doivent être séparés pour faciliter l'exposition du sujet, quitte à faire dans chaque partie certains emprunts nécessaires, pour plus d'exactitude et de clarté : les réalités sociales sont infiniment complexes et résistent quelque peu à l'analyse scientifique.

Dans une première partie — qui sera intitulée Le Problème Economique — il nous faudra successivement rechercher les origines du contrat collectif : nous nous placerons *Avant le contrat collectif* (ch. I), nous essayerons de pré-

---

(1) Les mots « individual Bargaining », dit encore S. Webb, sont employés incidemment en 1854 par C. Morrison dans son *Essay on Relations between Labour and Capital* ; ils désignent alors le principe commercial suivant lequel le travailleur essaye de vendre son travail aussi cher que possible et le patron de l'acquérir aussi bon marché que possible (p. 9). Le contrat collectif est venu atténuer grandement ce tête à tête inégal.

(2) Tout récemment d'ailleurs, après le moment où ces pages ont été écrites et avant qu'elles aient été publiées, nous trouvons plusieurs exemples de l'emploi des mots contrat collectif au sens indiqué. — Cf. : Colson, *Cours d'économie politique* 1901, p. 367, vol. I ; H. Truchy, *Revue d'Éc. Pol.*, juillet 1901, p. 803.

ciser les conditions d'existence du contrat et d'expliquer les motifs de son absence avant 1789.

L'Historique jusqu'en 1884 (chap. II) nous permettra dans une courte et difficile revue des principaux faits en France, de marquer aussi rigoureusement que possible les étapes et les essais de contrat collectif jusqu'à ce que la loi de 1884 vienne donner un nouvel essor à sa diffusion.

Ensuite — et là sans doute sera la partie la plus délicate de notre tâche, — il nous faudra étudier *les faits actuels en France* (chap. III) : nous tâcherons, autant qu'une information incomplète et dispersée nous le permettra, de donner une idée de l'état actuel du contrat collectif en France dans les principaux métiers.

Les deux chapitres suivants sont consacrés à la même étude à l'étranger, en faisant une place spéciale à l'*Angleterre* (chap. IV) qui l'emporte de beaucoup en importance à ce point de vue sur *les autres pays* (chap. V).

Un projet de contrat collectif international (chap. VI) complètera cette étude des faits.

Enfin et pour clore cette première partie, nous essayerons de préciser quelque peu *la théorie économique du contrat collectif* (chap. VII).

La deuxième partie où sera plus spécialement envisagé — le Problème juridique — pour être plus courte n'en sera pas moins importante.

Une première recherche s'impose à qui veut bien saisir le problème, c'est *l'étude de la jurisprudence française sur le contrat collectif* (chap. I) ; nous y verrons, au milieu de beaucoup de décisions en sens divergents et contraires, les premiers éléments d'une interprétation juridique conforme à la réalité.

Nous en continuerons la recherche dans une étude directe, qui aura pour but l'*Esquisse d'une théorie juridique* (chap. II et III).

Enfin, dans un chapitre IV intitulé *Projets et Réformes* nous étudierons la mise en œuvre pour le passé et pour l'avenir des principes précédemment dégagés : nous tâcherons de préciser comment la règlementation légale pourrait concourir à l'efficacité et à la diffusion du contrat collectif.

Après cette double étude, une brève conclusion sur l'*Avenir du contrat collectif*, nous fera jeter un coup d'œil d'ensemble sur le chemin parcouru et nous permettra peut-être de dégager quelques considérations pratiques.

PREMIÈRE PARTIE

LE PROBLÈME ÉCONOMIQUE

CHAPITRE PREMIER

AVANT LE CONTRAT COLLECTIF

—

Un fait indéniable apparaît dès l'abord : le contrat collectif est une nouveauté dans l'ordre économique et cette question n'a pour ainsi dire pas d'histoire. Ce n'est en effet que dans le courant du siècle dernier, et même pendant sa seconde moitié qu'on assiste à un prodigieux développement de cette nouvelle forme de contrat : dans les époques antérieures le contrat collectif était inconnu. Notre effort doit donc ici porter sur la recherche des causes qui expliquent cette absence. Il nous faut montrer que les conditions nécessaires à sa naissance et à son développement n'étaient pas encore réalisées.

Or pour que le contrat collectif soit possible, il faut que ses deux termes soient possibles : qu'il y ait contrat au sens large du mot, c'est-à-dire accord de volontés et que ce contrat traite des intérêts de plusieurs travailleurs.

D'une manière générale, en 1791, le contrat collectif est à la fois *inutile et impossible* :

Inutile d'abord. Il est clair que le contrat collectif dont le rôle principal est de maintenir un certain taux de salaires est superflu en un temps où la réglementation légale pourvoit à ce rôle et où la CONCURRENCE n'agit pas pleinement. La réglementation légale ou professionnelle, la limi-

tation des prix, la fixation du nombre d'ouvriers par métier restreint les limites dans lesquelles peut varier le salaire. Adam Smith résume parfaitement à cet égard l'absence de concurrence illimitée : « Les privilèges exclusifs des corporations, les statuts d'apprentissage et toutes les lois qui dans les branches d'industrie particulière, restreignent la concurrence à un plus petit nombre de personnes qu'il n'y en aurait sans ces entraves, ont la même tendance, que les monopoles, quoique à un moindre degré. Ce sont des espèces de monopoles, étendus sur plus de monde, et ils peuvent *souvent pendant des siècles et dans des professions entières*, tenir le prix de marché de quelques marchandises particulières au-dessus du prix naturel, et maintenir quelque peu au-dessus du taux naturel tant les salaires du travail que les profits des capitaux qu'on y emploie (1). » Ainsi le besoin du contrat collectif ne se faisait guère sentir ; son rôle était tenu par des équivalents.

En second lieu le contrat collectif avant 1789 était sinon tout à fait impossible, au moins peu en harmonie avec le régime de l'industrie et du travail se résumant dans les corporations.

Bien que plusieurs points de détails sur l'histoire des corporations soient encore controversés et que l'avenir des découvertes puisse nous réserver plus d'une surprise, on peut cependant affirmer avec M. Marc Sauzet, que le contrat collectif n'existait guère à côté du monopole des métiers. Sans doute en théorie le monopole des métiers n'eût pas été incompatible avec des tarifs convenus par les

(1) *Richesse des nations*, Liv. I, chap. VII, t. I, p. 76.

représentants des corporations en présence, portant sur les prix de la main-d'œuvre et les diverses conditions du travail. Maîtres et valets auraient pu — et nous verrons qu'ils s'y essaient dès 1791 — passer des contrats collectifs, mais qui dit contrat, dit égalité de situation, dit consentement de part et d'autre. Or rien n'est moins dans le génie pour ainsi dire de l'Ancien Régime où en matière du travail les deux idées de Patronat et de Police Royale semblent résumer tout le système (1).

« Le contrat de travail théoriquement n'existait pas : l'égalité inconnue était remplacée par la hiérarchie ; quant au monopole acheté par les maîtres, il ne devait profiter qu'à eux (2) à moins que l'intérêt des compagnons se trouvât d'accord avec celui des maîtres pour en faire bénéficier les premiers, par exemple à l'encontre des ouvriers inférieurs. »

Aussi bien, puisque le contrat de travail relève plus encore de la police que du droit civil, le contrat collectif se trouve en quelque sorte masqué, (et il en sera ainsi au point de vue juridique jusqu'en 1864), par le point de vue pénal. Dans les idées comme dans les faits, le contrat collectif est ignoré avant 1789. Il ne faudrait pas chercher dans Pothier ou dans les autres civilistes de l'époque une analyse du contrat de travail individuel ni une hypothèse du contrat collectif « pour eux, comme dit M. Sauzet (3), le droit et ses interprètes n'avaient rien ou presque

---

(1) « Essai historique sur la législation industrielle de la France », *Revue d'Economie Politique*, 1892, p. 359.

(2) Ceci n'est pleinement vrai que pour la dernière époque des corporations.

(3) Loc. cit., p. 401.

rien à voir dans de tels rapports : un traité juridique n'en devait dire rien ou presque rien. » Le contrat collectif était donc inconnu dans le régime corporatif proprement dit; dans les usines et fabriques nées en dehors de ce régime, le travail était matière de police plus encore que de libre convention (1). Enfin le compagnonnage qui, de toutes les institutions de l'ancien régime était certes la plus propice à la naissance du contrat collectif, ne fut pas pour lui à raison des circonstances de fait un terrain favorable.

Il est certain cependant que l'ancienne organisation du compagnonnage, étendue à 27 professions en 1791, eût théoriquement rendu possible la formation du contrat collectif : ce sont des ouvriers associés offrant leur travail successivement à un grand nombre de patrons et particulièrement intéressés à obtenir une certaine fixité de salaires. De plus ils ont la pratique de la mise en interdit contre le maître qui diminue le salaire de l'ouvrier, ce qui est un excellent moyen, pour assurer l'exécution du contrat collectif. Mais en fait, l'organisation compagnonique renfermait à cet égard deux vices secrets :

En premier lieu la durée relativement courte pendant laquelle le compagnon restait membre actif avant de passer à l'honorariat et la perspective pour chacun de s'établir à son compte dans quelque localité.

En second lieu les multiples divisions entre les trois rites de compagnonnage, les enfants du Père Soubise, les enfants de Maître Jacques et les enfants de Salomon

(1) Le récent livre de M. Germain Martin, *Les associations ouvrières au XVIIIe siècle*, en est une nouvelle preuve des plus intéressantes.

étaient loin de s'entendre pour agir sur les conditions de travail et leur rivalité les rendit parfaitement incapables de tenter une action sérieuse au point de vue du contrat collectif.

Cependant il est probable que l'histoire mal connue du compagnonnage nous révélerait les plus anciennes tentatives de contrat collectif : en effet, dans le bâtiment par exemple le patron n'engageait que par l'intermédiaire de l'association et il est probable que celle-ci obtenait en fait des prix uniformes. Mais le compagnonnage était l'exception et ce résultat l'exception dans l'exception. Aussi pour le plus grand nombre des métiers et des ouvriers le contrat collectif n'existait pas.

Un premier travail était donc nécessaire : il fallait dégager l'idée de liberté du travail et arriver au domaine du contrat : ce fut l'œuvre de la Révolution.

Avant 1791 (1), nulle place pour la libre discussion entre maîtres et ouvriers. Les compagnons ne font pas partie de la maîtrise. S'agit-il d'établir ou de modifier les conditions du travail, ils ne sont pas consultés, ils ne délibèrent pas avec les maîtres. « Parler alors de contrat de travail est théoriquement un anachronisme. D'abord, parce qu'à un tel contrat, la matière même, l'objet fait défaut : le droit de travailler n'est pas dans le commerce. Ensuite parce que si en fait, malgré le principe du monopole, maîtres et ouvriers entrent en pourparlers, ils se heuteront à chaque pas à des mesures règlementaires, à des tarifs (2). »

(1) En négligeant la toute première époque des corporations où, au contraire, il y eut peut-être bien quelque discussion.

(2) Marc Sauzet, *loc. cit*, p. 368. — Il y eût cependant quelques

C'est aux Physiocrates qu'il faut attribuer l'origine et le développement de cette idée de contrat. Leur influence jointe à la réaction contre les corporations amena la célèbre loi de mars 1791 qui proclamait la liberté du travail. C'est donc la possibilité du contrat de travail qui, par là même, se trouve établie et en même temps, le contrat collectif semble au moins à ne voir que les idées de l'époque, encore plus difficile et encore plus éloigné. Ce qu'on veut, en effet, pour correspondre à l'idée des Physiocrates, au droit individuel et à l'égalité des droits devenus le fondement de la constitution sociale, c'est le contrat libre entre deux volontés équipollentes, entre deux individus, entre deux êtres de raison, le patron d'une part, l'ouvrier de l'autre : il faut que les deux parties débattent librement les conditions de leur collaboration, tous deux agissant sous l'action de la concurrence, seuls à seuls, en un régime « *de tête à tête forcé* ». Il est clair dès lors que toute entente, soit entre les compagnons, soit entre les patrons, doit être absolument écartée. La loi de juin 1791 n'y manque pas. Cette entente viendrait en effet rompre l'équilibre idéal, l'égalité de situation entre le patron et l'ouvrier qui, dans les idées physiocratiques et révolutionnaires, correspondaient à la stricte réalité. « Le but de cette entente ne pourrait être que d'exercer une pression sur la volonté du patron et sur celle du compagnon pour le déterminer à subir des conditions de salaire, majoré ou avili, qu'ils n'eussent pas consenties dans une convention conclue à deux (1). »

---

accords sur les diverses conditions du travail, mais ceux-ci n'avaient qu'un caractère accessoire.

(1) Marc Sauzet, id., loc. cit.

Les témoignages sur ce point sont indéniables (1), sans compter que la logique même de l'idée de liberté du travail, telle qu'elle apparut à ses premiers partisans, conduit à ce résultat comme nous venons de le voir.

—

Mais telle est la force d'une idée que sa réalisation rompt parfois les entraves théoriques que la sagesse des penseurs lui veut poser.

L'histoire même des faits entre la 1re loi de la Constituante des 2-17 mars 1791 abolissant la corporation et la 2e loi des 14-17 juin 1791, prohibant les associations professionnelles et les coalitions, marque bien qu'il était dans la logique du système et dans le génie de l'époque de redouter toute action collective comme empiètement sur la liberté du travail. C'est là une période des plus intéressantes pour l'histoire du contrat collectif : car on y saisit résumée en quelques traits et comme en abrégé la longue lutte qui se déroulera au cours de tout le XIXe siècle entre les besoins de la classe ouvrière et l'idée de liberté du travail identifiée à celle de contrat individuel : et cependant le contrat collectif fait son apparition (2).

Aussitôt après l'abolition des corporations, une série de coalitions se forment, qui, toutes, tendent plus ou moins à obtenir de meilleures conditions de travail.

Les charpentiers qui venaient de former l' « Union fraternelle des ouvriers en l'art de la charpente » demandent

(1) Cf. la littérature de l'époque Révolutionnaire.

Rœderer, Séance de la Constituante, 16 fév. 1791. Arch. parlem., XXIII, p. 219.

(2) La période est assez confuse et les documents malheureusement incomplets.

aux patrons de s'entendre avec eux « afin d'établir des règlements qui assurassent aux uns et aux autres un gain proportionnel (1) ». Mais les patrons trouvant sans doute les prétentions des ouvriers exagérées, refusèrent et repoussèrent cette tentative de contrat collectif. Alors les ouvriers charpentiers arrêtent de leur côté le salaire qu'ils considèrent comme indispensable et s'adressent à la municipalité de Paris. Malgré leurs instances réitérées, le corps municipal se déclare impuissant à remédier à la situation. Après un avis du 29 avril 1791, la municipalité de Paris avait rendu un arrêté en date du 4 mai déclarant « nuls, inconstitutionnels et non obligatoires les arrêtés pris par des ouvriers de différentes professions pour s'interdire respectivement et pour interdire à tous autres ouvriers le droit de travailler à d'autres prix que ceux fixés par les dits arrêtés.

On déclare de plus « que le prix du travail doit être fixé de gré à gré entre eux et ceux qui les emploient, et que les forces et les talents des individus étant nécessairement dissemblables, les ouvriers et ceux qui les emploient ne peuvent être assujettis à aucune taxe ni contrainte. (Séance du 4 mai, procès-verbaux de la Commune (2). »

Il semble bien que c'est la fixation par autorité, plus encore que le contrat collectif, qui est ici écartée par le corps municipal. Cependant, l'idée de la diversité individuelle des talents et des forces mise en lumière dans cet arrêté, ainsi que la prohibition des règlements et arrêtés

---

(1) Levasseur, *Histoire des classes ouvrières après 1789*, t. I, p. 138.

(2) Buchez et Roux, *Histoire parlementaire*, t. X, p. 102.

fixant les conditions du travail masquaient ici encore le contrat collectif : mais il apparaît déjà.

Ainsi en dépit de cet arrêté du 2 mai 1791, la pensée du corps municipal de Paris, qui était au fond très favorable au contrat collectif passé de gré à gré, transparaît dans ces procès-verbaux des séances relevés par Buchez et Roux :

Séance du 5 mai. « Des ouvriers du pont de Louis XVI se disant députés de la part de 500 hommes composant l'atelier, ont été introduits. Ils ont demandé en leur nom et *au nom de tout l'atelier* une augmentation dans le prix de leurs journées qu'ils voudraient faire porter à 36 sous au lieu de 30. M. le maire a répondu, au nom du corps municipal dans les termes des principes de son arrêté d'hier. M. le maire a observé *que ces sortes de conventions devraient être faites de gré à gré* ; que les ouvriers du pont Louis XVI seraient coupables s'ils persistaient dans leur coalition ; qu'ils devaient retourner à leur ouvrage, rentrer dans l'ordre et mériter ainsi l'appui de la municipalité (1). »

Quelques jours après, la Commune de Paris fait plus, elle passe elle-même un véritable contrat collectif avec une partie de ses ouvriers : c'est donc bien la meilleure preuve qu'au fond elle l'admettait parfaitement. Nous lisons en effet toujours dans les procès-verbaux relevés par Buchez et Roux :

Séance du 25 : « Sur le rapport d'une pétition des tailleurs de pierres, employés aux réparations des quais, ports et trottoirs de la capitale, le corps municipal, considérant

(1) Buchez et Roux.

que le travail confié aux tailleurs de pierres dont cet atelier est composé, est utile et tourne au profit de la commune ; considérant encore que ces ouvriers sont obligés de se fournir des instruments et autres ustensiles nécessaires à leurs ouvrages, arrête qu'à compter du lundi 23 mai, les tailleurs de pierre employés aux réparations des quais, ports et trottoirs de la capitale, seront payés de leur salaire sur le pied de 42 sous par jour, au lieu de 36 qu'ils ont reçus jusqu'à présent (1). »

Ainsi le contrat collectif était pratiquement possible; mais il trouve un double obstacle dans la défense aux ouvriers de prendre des arrêtés pour y parvenir, et dans le rejet absolu de toute intervention des pouvoirs publics ressemblant à un arbitrage. C'est bien d'ailleurs ce que nous trouvons presque explicitement renfermé dans un article de journal signé Prudhomme, paru dans les *Révolutions de Paris* (2).

L'auteur rappelle le conflit des maîtres et des charpentiers : la pétition des ouvriers, après les tentatives de contrat collectif, demandant que la municipalité consultât le mémoire des maîtres : « Il y a ici une erreur de droit qu'il est essentiel de relever. La municipalité n'a pas le pouvoir d'exiger des ci-devant maîtres qu'ils produisent leurs mémoires : *et à moins qu'ils ne consentent à s'arranger à l'amiable avec les ouvriers*, par la médiation de M. le Maire, ni lui ni personne n'a le droit de fixer les salaires de ces derniers contre le gré de ceux qui doivent les payer. Ceci se réduit au principe simple qu'entre celui qui tra-

(1) Id. Buchez et Roux, *loc. cit.*

(2) Révolutions de Paris, n° XCVI.

vaille et celui qui fait travailler, il est tyrannique et absurde qu'un tiers puisse, contre le gré d'un des contractants, donner sa volonté pour convention.

Il y a plus : nous avons dans des documents authentiques le texte de véritables contrats collectifs de cette époque particulièrement intéressants de la période révolutionnaire : mars-juin 1791.

Voici d'abord le texte de l'engagement imprimé que les garçons maréchaux ferrants, mécontents de leurs salaires prétendaient faire signer des maîtres maréchaux ferrants et que quelques-uns, malgré la résistance du plus grand nombre, vraisemblablement signèrent :

« Je certifie de donner à tous les garçons maréchaux qui travailleront chez moi, la somme de 1 livre 16 sols par jour, à condition qu'ils commenceront la journée à cinq heures du matin jusqu'à sept heures du soir.

« Fait à Paris, ce. . . . . 1791 (1). »

Nous possédons même dans un document intitulé : « Précis pour les maréchaux de Paris, remis à la municipalité le 4 juin 1791 », une véritable et très curieuse discussion d'un projet de contrat collectif : les prétentions des deux parties exposées en regard les unes des autres ressemblent à un véritable débat moderne précédant un contrat collectif.

Voici ce document dans ses parties essentielles (2) :

---

(1) *Archiv. nation.*, AD. D. IV. 51.

(2) Document publié par Mr M. Sauzet, art. cité. — Le document (Archiv. nation., AD. XI. 85) est véritablement la discussion fort curieuse d'un contrat collectif où les prétentions des deux parties sont publiées sous forme de pétition.

Précis pour les maréchaux de Paris, remis à la municipalité le 4 Juin 1791

Observation des Maréchaux sur le mémoire des Garçons.

L'état des garçons maréchaux ne peut être comparé à celui des charpentiers, des couvreurs, et d'une foule d'autres, non seulement pénibles et fatigants, mais même dangereux pour la santé.

S'il ne peut être interrompu sans causer un préjudice sensible à la société, les garçons ont donc provoqué ce préjudice et se sont rendus coupables en abandonnant leur ouvrage et en forçant à l'abandonner ceux d'entre eux que la bonne volonté, l'amour du travail et de l'ordre, ou le besoin, avaient fait rester dans les boutiques. Cette conduite de leur part fera bien apprécier le civisme dont ils se parent quelques lignes plus bas.

Nous verrons dans un moment si ce qu'ils disent qu'ils sont les plus mal payés et que leur sort n'a point été amélioré est fondé.

. . . .

8° Ils reconnaissent dans cet article qu'il y a parmi eux des ouvriers qui valent mieux que d'autres et qui se font payer plus

Mémoire présenté par les garçons Maréchaux-ferrants à M. le Maire et à MM. les Officiers municipaux.

1° Les garçons maréchaux de la ville de Paris vous exposent que, de tous les arts et métiers, leur état est le plus pénible, le plus fatigant et le plus dangereux ; il est aussi le plus utile et tellement lié au service public qu'il ne pourrait être interrompu un instant, sans causer un préjudice sensible à la société ; cependant c'est en même temps l'état où les ouvriers sont le plus mal payés, le seul où leur sort n'ait point été amélioré, malgré l'augmentation progressive des comestibles et des choses nécessaires à la vie et à l'entretien.

. . . .

8° Ils vous demandent, Messieurs, de porter le prix des journées à 40 sous, ou au moins à 36 sous; cette faible augmentation

cher. Cet aveu détruit nécessairement la fixation positive qu'ils veulent rétablir ; et s'il y a des garçons maréchaux en état de gagner 30 sous par jour, il y en a aussi qui sont hors d'état d'en gagner 30, attendu les risques plus ou moins onéreux que court le propriétaire dont les chevaux peuvent être estropiés par l'ignorance de l'ouvrier et le maréchal qui les a à l'entretien. Ils ne peuvent donc légitimement exiger de la part de leurs maîtres que ce qu'ils sont en état de gagner. ne leur sera sûrement pas contestée par les maîtres, puisque plusieurs d'entre eux ont été assez équitables pour l'accorder de leur propre mouvement et ils offrent même 4 livres de plus par mois aux ouvriers les plus distingués.

Puis vient la discussion sur la durée du travail. En voici le résumé :

Les garçons demandent des journées commençant à 5 heures été et hiver au lieu de 4. Les journées seront encore de 13 heures, ce qui est déjà beaucoup pour un travail aussi pénible.

On travaille sans repos.

Les patrons répondent qu'en fait on commence à 5 heures.

Il n'y aurait pas 13 heures, mais 12, avec les 2 heures pour les temps de repas et de repos, sans compter tout le temps passé à boire avec les cochers, etc...

La garde du dimanche est peu fatigante, et a lieu le matin seulement dans quelques boutiques.

Et la discussion se poursuit ainsi sur 11 points, discussion de détail, taux du salaire, durée du travail, etc...

Et les maréchaux concluent en repoussant le contrat collectif.

Il résulte de ces observations :

3° Que le prix de leurs journées ne peut être irrévocablement fixé ; mais qu'il doit l'être, comme dans la plupart des autres corps de métiers, en raison de leur talent, et que par conséquent il doit se *traiter de gré à gré* avec les maîtres, l'arrivant ne devant pas nécessairement savoir aussi bien travailler et gagner autant que le garçon qui a plusieurs années de service dans les boutiques de Paris.

4° Enfin, que leur demande est injuste, vexatoire, qu'elle ne peut être accordée qu'à ceux qui seraient en état de la remplir ; que la reconnaissance qu'ils ont fait imprimer, qu'ils exigent qu'on leur signe, et qu'ils se sont engagés par serment à faire exécuter, même de force, est une véritable inquisition, qui doit être proscrite dans un moment de liberté générale (1).

Enfin les fabricants de chapeaux de la commune de Paris n'attendirent pas que le conflit fut poussé aussi loin : ils accordèrent spontanément un tarif à leurs ouvriers, dont nous possédons le texte sous forme d'une affiche (2) :

Les fabricants de chapeaux de la commune de Paris

(*Texte d'une affiche sans date, vers 1790.*)

Considérant que les ouvriers et ouvrières ci-dessous désignés, ayant fait des demandes d'augmentation, tellement exorbitantes, aux fabricants chapelliers, que ces derniers ont cru, par une sage prévoyance, qu'ils devaient aller au devant des grands maux. Bien convaincus qu'il serait trop tard d'y pourvoir, quand ils seraient venus, ils ont en conséquence, par un tarif tout à la fois fondé sur la justice, l'humanité, la conservation de leur état en France, *assuré une uniformité de prix dans toutes les maisons*, et redressé ceux des objets qui avaient inconsidérément été portés à un prix déraisonnable, et remis en vigueur,

(1) Suivent 119 noms.

(2) Archiv. Nat., A D. XI. 65. — Le document est sans date, mais est assurément de notre époque, c'est-à-dire de 1791.

pour la conservation de la réputation que s'était acquise la Fabrique de la chapellerie, les diverses mains-d'œuvres qui depuis peu d'années, avaient été supprimées à son détriment. Les considérations qui ont porté les fabricants à faire le présent entr'eux, sont les suivantes :

Savoir :

Suit alors la considération de chaque phase du métier :

Ébarbeuses, arracheuses, coupeuses, cardeurs, fouleurs, teinturiers, apprêteurs, approprieurs, éjareuses, garnisseuses, etc...

Avec considération sur les motifs et le montant de la variation de salaire (le plus souvent à la pièce).

« Les manufacturiers ne pourront occuper aucun ouvrier ou ouvrière, sans qu'il ne soit muni d'un certificat du fabricant de chez qui il sort. »

Ainsi le contrat collectif fait bien son apparition dès 1791. Mais il ne réussit pas partout et le moyen que les ouvriers prennent pour y parvenir, moyen indispensable d'ailleurs, va faire échouer le tout. Les coalitions se multiplient devant les résistances du maître : « C'est la coalition générale de 80,000 ouvriers dans la capitale ; c'est la réunion d'une masse immense d'hommes qui croient devoir être divisés d'intérêts et de principes avec le reste de leurs concitoyens. Les serruriers, les cordonniers, les menuisiers commencent déjà à suivre les traces des charpentiers et des maréchaux ; les autres n'attendent que la réussite des premiers pour suivre les mêmes errements (1). » On prend peur en face de ce mouvement : les pétitions des patrons se multiplient à l'Assemblée Constituante « pour être soustraits à l'espèce de tyrannie que les ouvriers exercent contre eux (2) ».

La Constituante s'effraye, et sur le rapport de Cha-

---

(1) Pétition des maréchaux-ferrants au comité de Constitution. Archiv. Nat., A D. D. IV. 51.

(2) Id.

pelier, vote la fameuse loi du 14 juin 1791 : l'ère du contrat collectif à peine ouverte est aussitôt fermée. Il nous reste à conclure cette partie de notre historique en recherchant dans le rapport de Chapelier et dans le texte même de la loi, la confirmation de nos conclusions précédentes :

L'opposition latente, dans le domaine des faits entre la liberté du travail et le contrat collectif, va se manifester pleinement dans le domaine légal : sans doute le contrat collectif n'est pas directement condamné comme tel et par là l'avenir est réservé ; mais la loi Chapelier accumule comme à plaisir les difficultés devant lui et le voit d'un très mauvais œil : Le rapport si souvent cité de Chapelier ne laisse aucun doute à cet égard :

... Je viens au nom de votre comité de constitution vous déférer une contravention aux principes constitutionnels qui suppriment les corporations, contravention de laquelle naissent de grands dangers pour l'ordre public : plusieurs personnes ont cherché à recréer les corporations anéanties, en formant des assemblées d'arts et métiers, dans lesquelles il a été nommé des présidents, des secrétaires, des syndics et autres officiers. Le but des ces assemblées, qui se propagent dans le royaume et qui ont déjà établi entre elles des correspondances, est de *forcer les entrepreneurs des travaux, les ci-devants maîtres, à augmenter le prix de la journée de travail.* d'empêcher les ouvriers, et les particuliers qui les occupent *dans leurs ateliers, de faire entre eux des conventions à l'amiable*, de leur faire signer sur des registres l'obligation de se soumettre aux taux de la journée de travail fixé par ces assemblées et autres règlements qu'elles se permettent de faire. On emploie même la violence pour faire exécuter ces règlements ; on force les ouvriers de quitter leurs boutiques, lors même qu'ils sont contents du salaire qu'ils reçoivent. On veut dépeupler les ateliers, et déjà plusieurs ateliers se sont soulevés et différents désordres ont été commis (1).

---

(1) Séance du mardi 14 juin 1791, *Moniteur Universel*, 1791, p. 688.

... Il n'y a plus de corporation dans l'Etat ; il n'y a plus que l'intérêt particulier de chaque individu et l'intérêt général...

Il faut donc remonter au principe, que c'est aux conventions libres, d'individu à individu, à fixer la journée pour chaque ouvrier ; c'est ensuite à l'ouvrier à maintenir la convention qu'il a faite avec celui qui l'occupe.

Ici Chapelier emploie évidemment des termes absolus qui feraient croire que la loi de 1791 a eu directement pour but de prohiber le contrat collectif. Mais l'expression dépasse ici, croyons-nous, la pensée de l'auteur, et ce n'est que pour mieux prohiber la coalition, le tarif unilatéral des salaires, que Chapelier recourt aux conventions d'individu à individu, qui pour lui étaient mieux la réalisation concrète — la seule, croyait-il — de la liberté du travail.

L'examen attentif des divers articles de la loi justifie notre interprétation, quelque peu subtile : si la Constituante avait voulu prohiber directement le contrat collectif, il eût été bien simple de le dire expressément, d'autant plus que les exemples récents de conventions amiables attiraient certainement à cette époque l'attention du législateur. Il eût bien soin de ne pas les viser.

Le projet de décret a pour objet de prévenir tant les coalitions que formeraient les ouvriers pour faire augmenter le prix de la journée de travail, que celles que formeraient les entrepreneurs pour la faire diminuer (1).

---

(1) Voir le texte complet de la loi Chapelier (Duvergier, *Lois et décrets,* t. III, p. 25.) — En voici l'essentiel :

ARTICLE PREMIER. — Rappelle interdiction des corporations et défend de les rétablir.

ART. 2. — Les citoyens de même état ou profession, entrepreneurs, ceux qui ont boutique ouverte, les ouvriers et compagnons d'un art

Donc pour nous, ce n'est pas directement le contrat collectif qui est visé par la loi Chapelier, mais seulement la coalition : *le contrat collectif amiable, quoique difficilement réalisable, reste toujours possible.*

---

quelconque, ne pourront, lorsqu'ils se trouveront ensemble, se nommer ni président, ni secrétaire, ni syndics, tenir des registres, prendre des arrêtés ou délibérations, former des règlements sur leurs prétendus intérêts communs.

Art. 3. — Interdiction aux corps administratifs ou municipaux de recevoir aucune pétition.

Art. 4. — Si contre les principes de la liberté et de la Constitution, des citoyens attachés aux mêmes professions, arts et métiers, prenaient des délibérations, faisaient entre eux *des conventions tendant à refuser de concert ou à n'accorder* qu'à un prix déterminé le secours de leur industrie ou de leurs travaux, les dites délibérations et conventions, accompagnées ou non de serment, sont déclarées inconstitutionnelles et attentatoires à la liberté et à la déclaration des Droits de l'homme et de nul effet ; les auteurs, chefs et instigateurs qui les auront provoquées, rédigées ou présidées, seront cités devant le tribunal de police, à la requête du procureur de la commune et condamnés à 500 livres d'amende et suspendus pendant un an de l'exercice de tous leurs droits de citoyens actifs et de l'entrée dans les assemblées.

Et le reste de la loi montre bien que c'est la liberté des non syndiqués que l'on veut protéger :

L'article 5 défend aux corps administratifs et municipaux d'employer des ouvriers ayant signé pareilles conventions.

L'article 6 édicte 1,000 livres d'amende et 3 mois de prison contre les auteurs, instigateurs et signataires d'actes ou écrits contenant quelque menace contre les entrepreneurs, artisans, ouvriers ou journaliers étrangers qui viendraient travailler dans le lieu ou contre ceux qui se contentent d'un salaire inférieur.

L'article 7 prévoit le cas où la liberté individuelle des entrepreneurs et ouvriers serait attaquée par des menaces ou des violences de la part de ces coalitions, et ordonne que les auteurs de ces violences soient poursuivis comme perturbateurs du repos public.

L'article 8 défend dans le même esprit les attroupements attentatoires à la liberté.

Ainsi et pour la première fois était posé le redoutable problème qui devait dominer tout le XIXe siècle : le conflit entre l'intérêt individuel invoquant la liberté du travail et l'intérêt professionnel exigeant le contrat collectif.

Sans doute, comme on l'a vu, la liberté du travail porte en elle aussi bien le contrat collectif que le contrat individuel : le mouvement ouvrier pendant les mois qui séparent mars et juin 1791 l'a bien montré. Mais les conceptions doctrinales renforcées par les nécessités de la pratique sont les plus fortes : bien que le contrat collectif en théorie ne soit pas contraire au régime nouveau, celui-ci est masqué par le mode ordinaire suivant lequel il se conclut : *la coalition*. Celle-ci est prohibée ainsi que l'association professionnelle par la loi Chapelier.

Je sais bien que ce point de vue quelque peu nouveau soulève de sérieuses objections : formulons d'abord la thèse :

A. — Dans la loi Chapelier, ce n'est pas le contrat collectif en lui-même, l'accord entre un ou plusieurs patrons avec plusieurs ouvriers qui est prohibé.

B. — Ce qui est directement visé par le texte de l'article 4, ce sont les délibérations et conventions que des citoyens attachés aux mêmes professions, arts et métiers, pourraient faire entre eux, tendant à refuser de concert ou n'accorder qu'à un prix déterminé le secours de leur industrie ou de leurs travaux. C'est la *déclaration unilatérale collective* de ne point travailler ou de ne travailler qu'à un certain prix qui est seule visée.

Sans doute, au point de vue pratique, cela revient

---

(1) Ce mot est des plus significatifs.

presque exactement au même, parce qu'il est bien clair que dans la majorité des cas le contrat collectif suppose une offre portant sur certaines conditions de travail, implique une association professionnelle permanente ou provisoire.

Mais au point de vue des idées et de la théorie du contrat collectif, il est de la première importance de constater cette sorte de floraison soudaine du contrat collectif de mars à juin 1791 : elle montre que l'*idée de liberté du travail*, si elle n'avait pas été faussée, *tendait à se réaliser spontanément par le contrat collectif* (1).

C'est là une constatation de fait des plus heureuses qui indique de la manière la plus nette l'orientation vers laquelle au milieu d'hésitations, de reculs et d'incertitudes, le mouvement ouvrier contemporain a dû et doit encore marcher.

Quoi qu'il en soit, le contrat collectif est théoriquement né : il en faut maintenant suivre l'histoire au milieu de difficultés multiples.

---

(1) Le contrat collectif peut donc lui aussi se réclamer du grand mouvement de 1789 — ce qui n'est peut-être pas pour lui, avec les idées actuelles, une de ses moindres chances de succès.

CHAPITRE II

HISTORIQUE DU CONTRAT COLLECTIF EN FRANCE JUSQU'EN 1884

—

Il s'agit maintenant, dans ce chapitre, de suivre rapidement l'histoire en France du contrat collectif. Jamais histoire ne fut plus compliquée et plus incohérente : il en est ainsi pour deux raisons très simples mais capitales.

a) D'abord ce mode de fixation des conditions du travail relève uniquement à l'époque considérée de l'initiative privée; l'association professionnelle librement formée n'étant pas officiellement autorisée, son type subit des variations constantes (1).

b) En second lieu, le contrat collectif n'est nullement un régime légal, officiellement reconnu. De là encore une nouvelle cause d'incertitude et de vanité, l'unité du type juridique ne couvre pas encore les formes économiques naissantes (2).

Quoi qu'il en soit de ces difficultés et de celles qui ré-

---

(1) Ajoutons à cela que l'histoire du mouvement syndical lui-même en France n'est pas encore complètement terminée et que celle du contrat collectif qui n'en est qu'un chapitre doit être forcément incomplète comme cette histoire elle-même.

(2) Cette cause de difficulté subsiste d'ailleurs pour l'étude des faits actuels.

sultent de la nature même du contrat collectif, nous tâcherons de marquer, autant que les généralisations toujours défectueuses sont possibles, les principaux caractères au point de vue de notre étude, des tentatives de contrat collectif ainsi que des obstacles à son développement. Une idée domine toute cette période : le contrat collectif tend sans cesse à triompher, avec des périodes de progrès et de recul, des obstacles qui l'entravent : sous l'empire des nécessités économiques, il domine tout le mouvement syndical et tend à se créer un régime de fait jusqu'à ce que la loi de 1884 lui donne un premier régime de droit.

Le contrat collectif se fait lentement sa place dans le régime industriel moderne et s'enrichit successivement de tous les éléments nécessaires à son existence : c'est la lente croissance d'une plante bien chétive, soumise à toutes les intempéries de la saison, mais la force intime et vivante de l'idée qu'il réalise triomphe bientôt des difficultés, comme la sève d'avril assure l'épanouissement de la plante plus complet et plus brillant, à mesure que les conditions de soleil et d'humidité se réalisent mieux.

Les obstacles même qu'il fallait vaincre nous donneront la division toute naturelle de cet historique en deux périodes :

En effet, pour passer le contrat, pour établir l'accord professionnel, il faut sous une forme ou sous une autre une représentation ouvrière : ce qui implique la double liberté de coalition et d'association professionnelle : elles datent, la première de 1864, la seconde de 1884.

De là deux périodes bien distinctes :

1° De 1791 à 1864, le contrat collectif est plutôt un idéal qu'une réalité : le régime de grande industrie qui se développe alors contribue puissamment à mieux montrer

la nécessité de fixer d'une manière uniforme pour tous les travailleurs les conditions du travail.

2° De 1864 à 1884, une fois la liberté de coalition proclamée, les tentatives de contrat collectif et les succès même se font plus fréquents : l'exemple de l'Angleterre commence déjà à se faire sentir ; le contrat collectif, quoique rare, se réalise déjà ici et là, et c'est pour le développer qu'est votée la loi de 1884 (1):

§ Ier. — Première période (1790-1864).

A. — A travers les faits.

Après 1791, la proclamation de la liberté du travail, jointe à la prohibition de toute association professionnelle aboutit en fait à la prédominance du contrat de travail individuel.

A ce moment tout concourait à amener ce résultat. L'idée du contrat collectif qui était apparue un instant en 1791, est à nouveau masquée ; les idées révolutionnaires sur l'égalité permettaient de poursuivre par le contrat individuel la justice idéale : les hommes, en effet, sont naturellement égaux : les différences viennent de l'éducation, de la législation et du gouvernement. Donc, les entraves une fois écartées, l'éducation assurée, chacun aura assez

(1) Il faudrait ici poursuivre l'étude du contrat collectif dans chaque métier, mais c'est là une étude bien difficile en l'état actuel de l'histoire économique, qui dépasserait de beaucoup les limites étroites de cet historique : on ne peut donc ici que prendre certains contrats collectifs en eux-mêmes et comme types pour ainsi dire.

de discernement pour atteindre le revenu net le plus élevé : et pendant toute cette période jusqu'aux environs de 1848, c'est le triomphe de la liberté au pire sens du mot, c'est le *tète à tète forcé* du patron et de l'ouvrier.

Le développement de la grande industrie (1) la concurrence furieuse pour la conquête et la conservation du marché international, l'introduction des machines, qui au premier moment produisent un excès énorme de bras sans travail, tout dans cette période convient à empirer la situation de l'ouvrier et à faire donner au contrat individuel, en même temps que sa productivité industrielle maxima, ses plus funestes résultats au point de vue social.

Aucune mesure législative ne vient remédier à la situation : la loi du 22 germinal an XI et le Code pénal punissent les coalitions et par là tout espoir de relèvement semble perdu pour l'ouvrier.

La situation au point de vue législatif (2) est tout entière dominée par la loi de juin 1791, malgré quelques tentatives sous le Premier Empire et la Restauration pour rétablir les Corporations.

Quelques associations professionnelles patronales et ouvrières (3) se développent alors et vivent sous un régime de fait : mais dans cette première période, sauf peut-

(1) Cf. Villermé, 1840, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans l'industrie de la laine et du coton.*

(2) Il serait difficile de voir dans l'article 14 de la loi du 22 germinal an XI une allusion directe au contrat collectif : « Les conventions faites de bonne foi entre les ouvriers et ceux qui les emploient seront exécutées ». D'ailleurs fussent-elles légales, ces conventions étaient presque pratiquement impossibles.

(3) Cf. Lexis, 1879. *Gewerkvereine und Unternehmerverbænde in Frankreich.*

être après 1860, le mouvement n'a pas une bien grande importance : en tout cas l'action des Chambres syndicales existantes n'aboutit pas au contrat collectif : les Chambres syndicales patronales sont surtout préoccupées des intérêts commerciaux de leurs membres : elles sont composées de petits patrons travaillant le plus souvent eux-mêmes, qui sont dominés par le souci des débouchés commerciaux. La discussion des conditions du travail, comme toutes les autres questions sociales et ouvrières reste au second plan.

Quant aux Chambres syndicales ouvrières, nous les verrons plus hardies : malgré les formes sous lesquelles elles doivent masquer leur existence (société de secours mutuels, société de crédit mutuel) quelques-unes s'essayent à faire accepter aux patrons le contrat collectif : mais en général elles échouent sans doute parce que leur forme juridique imparfaite et leur force professionnelle restreinte ne sont pas des garanties suffisantes pour les patrons qui, d'ailleurs, conservent les idées d'autorité les plus absolues.

Après avoir ainsi caractérisé au point de vue des résultats cette période, il nous faut suivre en détail quelques essais de contrat collectif : nous en saisirons mieux tout à la fois les grandes difficultés et l'impérieuse nécessité ; malgré un régime spécial qui lui est directement contraire, malgré l'absence d'organisations professionnelles vraiment fortes, nous pouvons relever déjà quelques tentatives intéressantes de contrat collectif.

Le compagnonnage nous fournit un premier et très réel exemple de contrat collectif : en 1833, à Paris, après une grève des charpentiers, une convention solennellement acceptée par les ouvriers compagnons fixe les conditions du travail : les charpentiers demandent une augmentation

de 0 fr. 10 par heure : le contrat est conclu pour 10 ans (1).

Cette convention semble avoir duré plus de 10 ans. Ce n'est en effet qu'en 1845 que 3 compagnons charpentiers demandent, le 17 mai 1845, à la Chambre syndicale, au nom de tous les charpentiers du département de la Seine, qu'à l'avenir le minimum de la journée de travail établi à 4 francs par la convention de 1833 soit porté à 5 francs ; ils réclament en même temps l'abolition du marchandage ou travail à la tâche.

Les maîtres charpentiers cette fois répondent par un refus : la grève est déclarée le 9 juin : une coalition patronale se forme : les patrons s'engagent mutuellement à maintenir ou établir dans leurs chantiers le travail à la tâche.

La lutte continue avec violence : la Chambre syndicale refuse une entente générale. Mais bientôt quelques entrepreneurs cèdent les premiers et acceptent les nouvelles conditions : les ouvriers mettent en interdit les chantiers réfractaires : bientôt 230 patrons sur 300 acceptent.

Cependant la résistance continue ; l'administration de la Guerre met à la disposition des patrons, des militaires et des poursuites sont engagées contre les grévistes ; Berryer plaide (2). Malgré son éloquence les articles 414 et 415 du Code pénal sont appliqués en première instance et en appel : cette fois, le contrat collectif avait échoué.

---

(1) Registre de la Chambre syndicale, séance des 25 et 26 sept. 1833.

(2) Berryer, *Plaidoyers*, III, p. 246. — Toute cette plaidoierie est un document des plus intéressants sur le contrat collectif : « C'est quelque chose de dérisoire que de venir dire aux ouvriers de toutes professions : Vous discuterez individuellement votre salaire, traitez avec chacun des maitres, est-ce avec des individus qu'ils ont af-

Cet exemple du contrat collectif réussissant en 1833, échouant en 1845, nous semble particulièrement typique : il résume fort bien l'état de fait et de droit qui régnait alors : le contrat collectif est-il par hasard établi pacifiquement entre les deux parties sans agitation, il est possible et on le respecte ; provoque-t-il des résistances et des coalitions, des mises en interdit, on a vite fait de recourir aux articles du Code pénal et de condamner les ouvriers.

Il semble d'ailleurs que ce soit dans cette période de 1830 à 1848 que l'on rencontre les plus nombreuses tentatives de contrat collectif.

A Lyon la question des tarifs du tissage amena précisément une sérieuse émeute : l'emploi de ces procédés violents se termina d'ailleurs par un échec pour les ouvriers.

En février 1831 (1), l'élaboration d'un tarif des prix de façon est demandée par les ouvriers : les 8 et 10 octobre, deux assemblées de tisseurs choisissent deux chefs d'atelier par quartier pour former une commission chargée notamment de recueillir des renseignements préparatoires à ce tarif. Les ouvriers d'ailleurs s'adressent au préfet qui répond qu'il convoquera prochainement les tisseurs en vue d'une discussion contradictoire pour fixer les bases du tarif. Le principe du tarif est d'ailleurs en même temps adopté par le Conseil de prud'hommes et la Chambre de commerce.

---

faire ? etc... Cf. tout le morceau où l'orateur montre combien la situation a changé depuis 1791.

(1) Déjà avaient été en vigueur plusieurs tarifs, 1789, 1811, 1817, mais pour leur établissement les ouvriers n'avaient pas été directement représentés. — Cf. *Office du travail*, Associations professionnelles, II, p. 247 et suiv.

La réunion annoncée eut lieu le 21 octobre sous la présidence du préfet, assisté des maires de Lyon et des communes suburbaines, des membres de la Chambre de commerce et des membres du Conseil de prud'hommes ; mais les délégués des fabricants déclarèrent aussitôt qu'ils n'avaient pour traiter avec les ouvriers aucun mandat ; le préfet répondit que les tarifs antérieurs avait été consentis par un bien moins grand nombre de fabricants : sur quoi les délégués ouvriers dirent qu'ils ne voulaient traiter qu'avec des délégués des fabricants régulièrement autorisés et ayant leurs pouvoirs.

La nomination de ces délégués eut lieu le 24 octobre : le 25 à 11 heures du matin se tint une réunion sous la présidence du préfet où les deux commissions délibérèrent pendant 4 heures, le tarif fut enfin signé par tous les membres présents et déclaré exécutoire à partir du 1er novembre.

Mais le tarif ne fut appliqué que par quelques fabricants ; le plus grand nombre d'entre eux adressa une pétition à la Chambre des Députés pour réclamer contre le tarif signé sous la pression de la rue et par les délégués élus seulement par un cinquième des fabricants. Après quoi les fabricants récalcitrants refusèrent de donner du travail aux conditions du tarif ; c'est ce qui produisit les célèbres émeutes des 21, 22 et 23 novembre, les tisseurs de la Croix Rousse sont maîtres de Lyon pendant dix jours et ce n'est que le 3 décembre que l'armée conduite par le duc d'Orléans et le maréchal Soult reprend la ville : Le 7 décembre suivant, le maréchal Soult rapportait le tarif signé le 25 octobre ; le contrat collectif une fois de plus n'était apparu que comme un idéal.

C'est parmi les *typographes* que nous trouvons pour

l'époque la forme la plus perfectionnée de contrat collectif (1).

Un premier essai de tarif a lieu en 1833 : mais le premier tarif établi par contrat collectif ne date que de 1843 (2) : la Société typographique, association professionnelle d'ouvriers qui s'était formée en 1839 sous l'aspect d'une Société de secours mutuels avait nettement pour but l'élaboration d'un tarif de main-d'œuvre. Aussi lorsqu'en 1842 les patrons rédigèrent un tarif unilatéral, les ouvriers émirent la prétention d'y participer : les patrons acceptent. En mai 1842 est nommée une commission mixte :

---

(1) *Office du travail*, Associations professionnelles ouvrières, I, p. 709.

(2) *Office du travail*, Associations professionnelles ouvrières, t. 1, p. 709.

Le préambule de ce tarif est des plus intéressants :

PRÉAMBULE DU TARIF DE 1843.

« Jusqu'à présent, dans l'imprimerie comme dans la plupart des autres professions, aucune base, aucune règle certaine ne présidait à la fixation des salaires ; tout à cet égard reposait sur des traditions dont rien ne garantissait l'authenticité, et que la mémoire plus ou moins fidèle, plus ou moins désintéressée de l'une ou l'autre des parties contractantes reproduisait d'une manière souvent bien différente, quelquefois diamétralement opposée. Aussi combien de discussions, de luttes, s'élevaient entre le maître et l'ouvrier et n'avaient d'autre cause que l'absence d'un taux équitablement établi, auquel on aurait pu se reporter pour résoudre des difficultés, futiles d'abord, mais devenues insolubles, parce que chacun prétendait avoir raison !

« Et de ces luttes, qui les constituaient en état permanent d'hostilité, naissaient la défiance entre le maître et l'ouvrier, le trouble dans les relations, et bien souvent l'anarchie dans les ateliers.

« ... La première de ces mesures devait être évidemment l'établissement d'un taux uniforme des prix de main-d'œuvre. »

le tarif est arrêté le 10 juillet 1843 et mis en vigueur le 15 septembre (1).

Il devait être revisé de la même manière par une conférence entre patrons et ouvriers tous les cinq ans. (art. 40 et 41 du tarif).

De plus, la Commission qui avait élaboré le tarif adopta le vœu très intéressant suivant : « La conférence mixte, avant de se séparer, exprime le vœu qu'il soit formé une *Commission dite d'exécution*. Cette commission connaîtrait de toutes les contestations qui pourraient s'élever à l'occasion, soit des dispositions contenues dans le tarif, soit de tous les cas imprévus qui se rattacheraient aux principes dudit tarif ».

C'était là une conception très juste du mécanisme du contrat collectif, qui ne peut évidemment statuer sur tous les cas possibles. La commission prévue ne fut jamais formée sous ce nom : néanmoins l'idée devait rester et se réaliser par la suite.

---

(1) Voici quelques-unes des dispositions les plus importantes de ce premier tarif :

Prix du mille d'n des corps les plus employés (8 au 12) :

Manuscrit 55 centimes.

Impression 50 centimes.

Correction jusqu'à raison de 50 centimes l'heure. Journée de conscience, 10 heures de travail effectif, prix établi de gré à gré. Cependant dans l'esprit des commissaires, le prix des heures de corrections 50 centimes impliquait et consacrait celui des heures de travail à la journée.

Gratifications (obligatoires) : 25 centimes par heure pour le travail de nuit, des dimanches et des fêtes légales ; 1 franc par nuit pour le travail des journaux paraissant le matin et 1 fr. 50 pour la journée du dimanche et des fêtes employée au travail des journaux du jour.

En 1848, à l'échéance marquée pour la révision du tarif, la Commission se réunit le 10 mars, mais étant donné les événements elle s'ajourne aussitôt au 1er juillet, puis proroge de 2 ans le tarif alors en vigueur.

En 1850, le 30 décembre, la revision du tarif élaborée par une commission mixte est arrêtée : elle contenait comme dispositions relatives aux salaires peu de changements (1), mais elle créait avec les plus grands détails l'organisme prévu en 1843 pour l'exécution du contrat collectif et son mode de révision.

Le tarif était établi à partir du 15 mars 1851 et devait avoir cours jusqu'à ce qu'il fut procédé à sa révision (art. 46) la mise en vigueur était retardée pour permettre le fonctionnement de la nouvelle Commission.

Il faut étudier avec quelques détails cet organisme complet ainsi créé spontanément pour le contrat collectif.

Les dispositions nouvelles concernaient :

a) La création de la commission arbitrale permanente.

b) La procédure de révision.

a) *Commission arbitrale permanente.* — Cette Commission, composée en nombre égal de patrons et d'ouvriers devait connaître de toutes les contestations qui pourraient lui être soumises à l'occasion, soit des dispositions contenues dans le tarif, soit de tous les cas non prévus se rattachant à son principe : elle entrerait en fonctions aussitôt la mise en exécution du présent tarif (art. 46, 1°).

---

(1) Gratification des heures de nuit (25 centimes) accordée à partir de 8 heures du soir jusqu'à 8 heures du matin si le travail de nuit se prolongait jusque là.

50 centimes l'heure pour l'ouvrier commandé pour un travail extraordinaire et obligé d'attendre soit après la copie, soit après la distribution.

Elle devait se composer de 12 membres (1) (6 patrons et 6 ouvriers), votant en commun mais à nombre égal de patrons et d'ouvriers (art. 46, 2°).

Enfin elle devait être renouvelée chaque année par moitié ; les membres sortants ne pouvant être réélus qu'après un an révolu. Les élections doivent avoir lieu du 15 février au 10 mars.

C'était là à la fois un tribunal pour résoudre les conflits déjà nés et une commission pour l'application du tarif existant.

b) *La procédure de révision.*— Le nouveau contrat collectif établissant dans ses plus grands détails cette procédure.

Conditions. — Le présent tarif pourra être révisé cinq ans après sa mise à exécution, si la commission arbitrale est d'accord sur la nécessité de sa révision (art. 48).

Ainsi deux conditions étaient nécessaires :

1° Un délai de cinq ans.

2° L'approbation de la révision par la Commission arbitrale : on exigeait d'ailleurs pour que cette approbation fut définitive « deux votes affirmatifs faits à un mois d'intervalle et à la majorité absolue de tous les membres réunis de la Commission votant par sections (art. 48, 2°) ».

Mode de révision. — La révision ainsi déclarée nécessaire devait être faite par une conférence mixte composée de 14 membres titulaires et de 4 suppléants, 9 patrons et 9 ouvriers (article 48, 3°).

Voici la procédure à suivre pour l'élection de cette conférence mixte :

Article 49. — 1° Les Commissaires patrons sont nommés

---

(1) Le mode de nomination est le même que pour les conférences mixtes (voir ci-dessous).

en Assemblée générale des imprimeurs de Paris. Le procès-verbal de cette élection sera produit par le doyen d'âge lors de la vérification des pouvoirs.

2° La nomination des Commissaires ouvriers se fera de la manière suivante et par les soins des membres ouvriers faisant partie de la Commission arbitrale : dans chaque imprimerie les compositeurs désigneront un candidat parmi eux toutes les fois que leur nombre ne dépassera pas 15 ; de 16 à 30, ils en désigneront 2 ; de 31 à 45, 3 et ainsi de suite. Les nominations se feront à la majorité absolue des suffrages. Une liste générale, formée de tous les noms des candidats, sera envoyée dans les différentes imprimeries de Paris. Chaque ouvrier choisira 9 noms sur cette liste. Dépouillement fait de ces votes, en présence du candidat élu dans chaque imprimerie, lesquels constitueront un bureau, les 9 candidats qui auront réuni le plus de voix seront proclamés commissaires ouvriers de la conférence mixte pour la révision du tarif. Les procès-verbaux de ces doubles élections, consignés par le président et le secrétaire du bureau seront remis au doyen d'âge, qui devra se mettre en rapport avec le doyen d'âge des commissaires patrons et déposer les procès-verbaux lors de la vérification des pouvoirs.

Ainsi on le voit, tout était prévu dans les moindres détails, et grâce à ce mécanisme électoral, la Commission pouvait se croire autorisée à parler au nom de tout le métier.

D'ailleurs, le nouveau contrat collectif stipulait encore que pour être adoptée par la Commission mixte, toute modification ou adjonction au tarif devait réunir les voix de la majorité des membres patrons et de la majorité des membres ouvriers.

Il y avait là un réel et très remarquable effort pour construire un contrat collectif efficace : enfin, une dernière disposition marquait plus que tout autre quelle conception exacte du contrat collectif avaient les typographes de 1850 : l'article 50 disposait formellement :

« Tout règlement particulier portant décision ou interprétation relative au tarif est nul et non avenu. »

C'était la contre partie nécessaire des dispositions précédentes : on savait combien il est nécessaire pour être efficace que le contrat collectif soit généralement et uniformément observé.

En fait, la première commission arbitrale élue en 1851, fonctionna jusqu'au 12 juin 1854 ; mais à cette date, les patrons, trouvant qu'elle faisait double emploi avec les Conseils des prud'hommes récemment institués, refusent de procéder à l'élection des nouveaux membres. Les membres anciens restèrent en fonctions et la Commission arbitrale continua ses opérations : mais en 1858, sur un nouveau refus des patrons, elle disparut complètement.

Quoiqu'il en soit, il y a là une tentative et plus qu'une tentative, une réalisation très intéressante du contrat collectif au milieu de ce siècle.

Voilà donc le contrat collectif pénétrant dans un métier en dépit des difficultés, réussissant à s'y maintenir pendant plus de 10 ans et se créant un organisme approprié.

— On pourrait encore citer dans cette même période, surtout aux alentours de l'année 1848, un assez grand nombre de contrats collectifs (1).

---

(1) Convention entre les délégués des ouvriers scieurs de pierres et la Chambre des entrepreneurs de maçonnerie.

Convention entre les maitres et ouvriers plombiers zingueurs.

En somme, et sauf les difficultés spéciales à chaque métier, le contrat collectif était alors le but direct de toute organisation professionnelle sérieuse ; parfois il réussit et souvent il aboutit à un échec, soit par manque de force de la part des ouvriers, soit par refus catégorique des patrons, soit surtout par suite du régime légal sur les coalitions frappées par le Code pénal.

Là est en effet l'obstacle le plus sérieux que rencontre notre contrat : les ouvriers ne peuvent en effet vaincre les résistances patronales sous peine de tomber sous le coup de poursuites pénales, comme les charpentiers en 1835.

Convention entre les débardeurs et les marchands de bois de la rive gauche (par arbitrage).

Règlement entre les entrepreneurs et les cochers.

Convention entre les maîtres et ouvriers paveurs, contenant un minimum de salaire.

Contrat collectif pour ouvriers des papiers peints.

Contrat collectif dans la maison Cail.

Pour tous ces contrats, Cf. *Office du Travail*, Conciliation et Arbitrage, p. 577 et suiv...

Comme type de ces contrats de l'époque, voici l'un des plus intéressants, celui des *Paveurs*, qui stipule un minimum de salaires.

(Extrait du *Moniteur* du 2 avril 1848).

Convention entre les maîtres et ouvriers paveurs

Entre les délégués des maîtres et ouvriers paveurs réunis au Luxembourg, le 1er avril 1848, sous la présidence du Secrétaire général de la commission de gouvernement pour les travailleurs, a été convenu ce qui suit, à la satisfaction de toutes les parties.

A dater du 1er avril 1848, le prix des salaires sera fixé comme suit :

Pour les compagnons de relevé à bout, 4 fr. 50 au minimum ; pour les compagnons de repiquage, 3 fr. 75 au minimum ; pour les garçons paveurs, 2 fr. 50 au minimum.

Approuvé par toutes les parties intéressées.

Noblé, Seringuin, Francastel, Jaroux.

B. — Les idées.

Cet obstacle est sur le point d'être emporté en 1849 (1) à l'Assemblée Nationale par la proposition Doutre et Benoist abrogeant les articles 414, 415, 416 du Code pénal : cette proposition n'aboutit qu'à une modification de détail de ces mêmes articles ; mais le débat à l'Assemblée Nationale est des plus intéressants et des plus significatifs (1) : il y faut rechercher brièvement le progrès qu'avait accompli les idées pendant ce demi-siècle.

La principale question qui domine toute cette discussion est assurément celle de l'inégalité entre patrons et ouvriers dans le contrat de travail : les uns frappés de cette inégalité préconisent le contrat collectif et la liberté de coalition ; les autres s'en tiennent à la vieille idée de concurrence absolument illimitée, mais cette idée perd du terrain. Il faut reprendre brièvement l'exposé de ces deux thèses :

Dans la première opinion on repousse l'assimilation du travail à une marchandise et on perce à jour la prétendue égalité entre patrons et ouvriers dans le contrat individuel de travail : par là on en vient à poser la nécessité du contrat collectif :

« Aussi quand on réfléchit sérieusement à la position respective des patrons et des ouvriers, l'on est bien vite convaincu que la nécessité est une loi suprême, à laquelle

---

(1) Dans cette longue discussion (*Moniteur* des 7 et 12 octobre et des 17, 20, 27 et 28 novembre 1849) nous négligeons de parti pris tout ce qui concerne spécialement le droit de coalition : nous n'envisagerons que ce qui touche immédiatement le contrat collectif.

l'ouvrier ne peut pas échapper, *sa femme, ses enfants sont dans son cœur qui luttent en faveur du maître.*

« L'ouvrier qui a une famille, et tous en ont une, ne peut lutter avec avantage contre le capitaliste qui dispose du travail, des instruments de travail, et par conséquent de la vie même ; *il ne le peut qu'en s'unissant à d'autres ayant des intérêts conformes aux siens* (1). »

Un autre orateur de la même opinion (2) décrit tout au long le contrat collectif.

« Le débat ne deviendra égal entre le chef d'industrie et l'ouvrier que lorsque l'universalité de ses ouvriers, ou du moins la très grande majorité d'entre eux, se présentera devant lui et lui dira : Ce n'est pas un seul ouvrier, ce ne sont pas trois ou quatre de vos ouvriers qui se présentent devant vous, c'est la masse, c'est l'universalité ou la très grande majorité d'entre eux. Nous nous sommes entendus, nous nous sommes concertés et nous venons débattre avec vous les conditions du salaire : Nous trouvons ce salaire trop bas et nous vous demandons de l'élever (3). Peut-être avons-nous raison, peut-être avons-nous tort ; mais enfin, pour faire valoir nos arguments d'une manière suffisante, nous nous présentons devant vous, et comme mesure extrême, comme ressource dernière, qui sera plutôt nuisible à nous-mêmes, qu'à vous, nous faisons valoir l'abandon à l'atelier en masse. »

---

(1) Discours de M. Benoist du Rhône, séance du 11 octobre 1849. (*Moniteur* du 12). — M. Doutre parle dans le même sens et décrit la coalition pacifique.

(2) M. Morin, même séance.

(3) Bastiat dans une autre séance (*Moniteur* 1849, oct.-décembre, p. 3710) se rallie à la même opinion et se déclare partisan de la liberté de coalition avec répression dans l'abus.

On montre que barrer la voie au contrat collectif, c'est un pas fait dans la voie du socialisme (1).

On entrevoit même la nécessité d'une règlementation du contrat collectif ; lors de la péroraison d'un orateur, qui parlait sur l'égalité désirable dans le contrat de travail, un interrupteur, une voix, dit le *Moniteur*, de s'écrier : « Il faut l'organiser. »

Mais ce n'était là qu'une prophétie qui n'est pas encore réalisée : la thèse du contrat collectif ainsi formée trouvait alors de très puissants contradicteurs.

L'opinion adverse, par l'organe de M. de Vatimesnil, rapporteur de la loi, formule d'abord l'opposition déjà étudiée entre le contrat collectif pacifique qui est licite et le contrat collectif obtenu par coalition qui est prohibé : la distinction dont nous avons vu déjà la grande portée pratique est subtile et vaut qu'on s'y arrête : car elle montre qu'on revenait déjà dans cette opinion, à l'insu même de ceux qui la soutenaient, à la toute première conception de la liberté du travail, telle qu'elle s'était posée de mars à juin 1791 et où le contrat collectif était parfaitement licite :

Pour M. de Vatimesnil donc, le contrat collectif sera possible : « l'honorable M. Morin vous a dit : « Les ouvriers ne pourront pas se réunir, venir chez leurs patrons et débattre honorablement (c'est l'expression dont il s'est servi) débattre honorablement avec lui leurs salaires. »

Pardonnez-moi, *ils le pourront parfaitement*. Ils le pourront, soit en venant tous, soit en nommant des commissions pour traiter avec leurs patrons. Pas de diffi-

(1) En ce sens, notamment : Disc. de M. Sainte-Beuve (2e lecture), 16 nov. 1849, *Moniteur* du 17.

cultés quant à cela. Le délit aux termes du Code, ne commence que quand il y a tentative ou commencement d'exécution de coalition, c'est-à-dire, lorsque après avoir débattu les conditions, on dit : mais, après tout, comme vous ne pouvez pas nous donner tout ce que nous vous demandons (malgré l'esprit de conciliation que les patrons, dans leur propre intérêt apportent toujours dans ces sortes d'affaires), comme vous ne nous donnez pas tout ce que nous demandons, nous allons nous retirer, et nous allons, par notre influence.... déterminer tous les autres ouvriers des autres ateliers à se mettre en chômage. »

C'était en somme le contrat collectif dépourvu de l'instrument qui permet de le conclure (1), la grève, mais c'était le contrat collectif.

A côté de ce premier aveu de toute importance, c'est

(1) On ne manque pas de répondre à M. de Vatimesnil (M. Boysset, même séance), que maintenir le délit de coalition, c'est obliger les ouvriers à toujours céder dans le contrat collectif. L'orateur montre éloquemment comment le délit de coalition rend actuellement tout contrat collectif impossible :

« Dès qu'il y a désertion de l'atelier, il y a par ce fait seul délit de coalition : il y a délit et alors les tribunaux arrivent : alors la justice sévit : alors les ouvriers sont jetés en prison et il y a réglementation nécessaire, fatale, logique du salaire, par ce seul fait que les ouvriers ne peuvent pas réclamer au-delà de ce qui leur était assigné par l'entrepreneur. Or je vous le demande, où est la liberté, où est la contrainte ? De quel côté l'intimidation ? De quel côté le privilège ? De quel côté est la contrainte exercée dans ce contrat, qui, comme tous les contrats civils, devrait se débattre librement entre les parties ? Je le demande, est-ce du côté du maître qui est protégé par la législation draconienne en matière de coalition ? Est-ce du côté du maître qui sait qu'à sa moindre plainte les parquets vont agir et emprisonner les ouvriers ? Est-ce du côté du maître qui sait bien qu'en définitive, après que leurs ressources seront épuisées, les ouvriers seront obligés

toujours l'ancienne idée de la liberté individuelle qui est reprise, il ne faut pas entraver la concurrence qui doit seule régler la fixation des prix et des salaires : la coalition pour les partisans de cette opinion empêche le libre débat du salaire : c'est ici le point de vue des non-coalisés et de la liberté de l'industrie qui est mis en lumière.

L'argument est précisé par M. Rouher.

« Le premier principe, c'est celui-ci : L'industrie est régie par une loi économique. La valeur ou la chose à vendre, le taux du salaire, sont réglés nécessairement, inévitablement par le rapport qui existe entre l'offre et la demande. Le rapport varie suivant les accidents de la concurrence intérieure ou extérieure : mais une intervention frauduleuse destinée à altérer cette loi constitue une immoralité, et comme cette immoralité cause un préjudice à l'ordre social, elle s'élève à la hauteur d'un délit. »

On aperçoit nettement les deux points de vue entre lesquels oscille perpétuellement cette discussion : voit-on dans le contrat collectif le libre accord entre patrons et ouvriers : de ce point de vue théorique, il apparait licite et désirable ; voit-on au contraire, et c'est le point de vue qui finit par prédominer, dans le contrat collectif, la coalition, l'accord s'imposant à tous, la limitation de la concurrence : il est dangereux et à éviter.

En somme pendant toute cette discussion, tout le monde est au fond d'accord sur la possibilité du contrat collectif et c'est pour le mieux assurer que plusieurs amendements très intéressants sont déposés.

---

de céder, de s'agenouiller devant lui et de rentrer dans l'atelier aux conditions qu'il lui plaira de leur imposer ? » (Vives approbations à l'extrême-gauche, rumeurs sur d'autres bancs.)

L'un, de M. Valette, ne punissant que la coalition injuste et abusive, permet ainsi l'entente entre patrons et ouvriers (1).

L'autre, de MM. Faure et Boysset, déférant toute coalition d'ouvriers ou de patrons au Conseil des prudhommes, tendait pareillement au contrat collectif : « Nous prétendons que c'est l'atelier qui se pose en face du capital : nous prétendons que c'est un débat libre, logique, naturel, loyal, et que par conséquent, portant sur la détermination du salaire, il doit se porter devant le tribunal compétent, le tribunal des prudhommes (2). »

Enfin et surtout un amendement trés intéressant de M. Wolowski admettait la coalition dans le même atelier et réprimait celle qui portait sur plusieurs ateliers : le contrat collectif pour une fabrique ou un établissement déterminé eût été essentiellement libre. Dans ce système l'auteur expliquait que tant que l'unité fabricante n'a devant elle que l'unité ouvrière, c'est-à-dire que les ouvriers réunis dans le même atelier débattent le taux du salaire avec le fabricant, la loi ne pouvait pas intervenir car il n'y avait ni contrainte ni violence, mais il était nécessaire de prohiber tout concert entre plusieurs ateliers, entre plusieurs patrons ou plusieurs ouvriers d'ateliers différents : l'intérêt général et la liberté sont ici engagés (3).

Ces trois amendements longuement discutés étaient tous

---

(1) Repoussé par 360 voix contre 245.

(2) Repoussé par 404 contre 166.

(3) Repoussé également. C'était là un système illogique, comme le montra un député M. Loyer : le problème est le même pour un atelier ou plusieurs : il y a également pression de volonté par ceux qui sont contents du salaire actuel. Mais ce système ingénieux montre combien on cherchait à aboutir par tous les moyens.

trois directement inspirés par l'idée de promouvoir le contrat collectif, mais à cette époque la crainte de la coalition l'emporta sur la nécessité du contrat collectif : il fallait attendre jusqu'en 1864 pour obtenir la liberté de coalition.

Ce sont ces mêmes idées que reprendra Berryer en 1862 en un superbe passage qui est bien une apologie du contrat collectif (1).

On invoque la liberté des transactions, la loi de 1791... « Savez-vous ce qu'il en reste ? je vais vous le dire ; il en reste l'oppression de ceux qui ont le plus besoin de protection. Je ne suis certainement pas un agitateur, *je suis essentiellement conservateur, et c'est pour cela même que je repousse les traités* de gré à gré entre le maître et l'ouvrier : *le traité de gré à gré, c'est le marché de la faim* ; c'est la faim laissée à la discrétion de la spéculation industrielle ! L'ouvrier qui a faim accepte un salaire insuffisant ; mais, à son tour, si le patron a besoin de lui, il use de son droit de chômage pour se faire payer. C'est là, Messieurs, une calamité sous la figure du respect des droits de chacun ; c'est un de ces mensonges de phraséologie qui ont fait verser tant de sang et causé tant de malheurs dans mon pays. Et puis l'ouvrier, quand le salaire est insuffisant, ne reste pas à l'atelier, il s'en va.... *Ce qui est la vérité, Messieurs, ce que les ouvriers ont demandé, ce qu'il faut maintenir en l'améliorant, c'est le principe du tarif uniforme.* »

De cette discussion le contrat collectif sortait grandi ; il était vraiment pour beaucoup l'idéal au point de vue de la justice et de l'utilité sociale et ce n'est pas de la faute

(1) Berryer, *Plaidoirie*, 1862.

de ses partisans si dès cette époque un système légal plus favorable n'a pas permis de l'étendre en pratique.

C. — Le mouvement de 1864.

Malgré cela, la force intime du contrat collectif pour ainsi dire était si grande qu'un nouveau mouvement ne tarde pas à se produire : il est dominé par l'abolition en 1864 des articles 414 et 415 du Code pénal sur les coalitions.

Le mouvement en faveur du contrat collectif reçoit une nouvelle force de l'exemple anglais.

Les délégations ouvrières qui avaient été envoyées à l'Exposition universelle de Londres en 1862 furent frappées du mouvement d'organisation professionnelle en Angleterre et en rapportèrent une notion très précise de la fixation collective des conditions du travail : l'idée du contrat collectif est très nette, notamment dans le rapport des délégués du bronze, ciseleurs, tourneurs et monteurs (1) ; ils voudraient qu'à l'égal du capital et pour *traiter avec lui*, le travail ait la faculté de combiner son action et de refuser son concours quand les conditions du contrat deviennent injustes.

« Comme cela est généralement compris, dit expressément ce rapport (2), ce centre corporatif, qu'il se nomme Commission professionnelle ou autrement, ce centre destiné comme les Conseils de prud'hommes à un rôle amiable, serait élu par les ouvriers ainsi que cela se pratique déjà pour ces mêmes conseils dans les professions libé-

---

(1) Rapport des délégués du bronze, ciseleurs, etc., à l'Exposition universelle de Londres de 1862, publié en 1863.

(2) Id., p. 59.

rales ; DE CONCERT avec un autre analogue élu de même par les patrons, ces deux conseils auraient ensemble mission de déterminer, sous condition de sanction par l'autorité centrale, les bases pour la fixation des prix de main-d'œuvre, pour les conditions du contrat d'apprentissage, les réglements d'atelier, etc.... »

Le contrat collectif est ainsi mieux mis en lumière ; le mouvement d'idées a sa répercussion dans les faits. Sa manifestation se continue donc avec les mêmes difficultés, il faut en mentionner les principales phases.

C'est encore parmi les typographes que se trouve la tentative la plus intéressante de contrat collectif : on sait qu'en 1850, une nouvelle convention avait fixé comme mode de révision l'élaboration du nouveau tarif par une commission mixte de patrons et d'ouvriers.

En 1858, les patrons abolissent de leur propre autorité cette commission : jusqu'en 1860, les ouvriers mal organisés ne réclament pas ; mais à cette date ils forment une société de secours mutuels (1) qui est autorisée par décret. Le président, Eugène Gauthier, aussitôt nommé, cherche à obtenir la révision du tarif : pour cela, des démarches sont faites auprès du Conseil des prudhommes, auprès du président de la Chambre des imprimeurs : une pétition adressée aux patrons et couverte de 3,000 signatures réclame une élévation de salaire (2).

---

(1) On sait que c'était la forme sous laquelle se cachaient alors les associations professionnelles.

(2) Voici le texte de cette pétition : Berryer, *Plaidoyers*, t. 4, p. 216.

PÉTITION DE MM. LES COMPOSITEURS DE PARIS

En 1848, alors que toutes les professions manifestèrent un désir d'augmentation de salaire, qui, pour beaucoup d'entre elles, fut sa-

Les patrons se décident à répondre six mois après : ils font savoir, au nom de la Chambre des maîtres-imprimeurs,

---

tisfait à cette époque, la typographie ouvrière, loin de profiter des embarras et de l'agitation du moment, demeurait calme et ne faisait pas une démarche dans ce sens, s'en tenant au tarif qu'elle avait reconnu et qui lui semblait, autant que possible, répondre à ses besoins d'alors. Bien plus, afin d'éviter tout reproche de pression et voulant rester dans les justes limites de ses droits, elle reculait la révision de ce tarif, indiquée cependant pour cette même année 1848.

Mais depuis 1843, la situation s'est complètement transformée, une révolution économique s'est opérée, le prix des choses les plus nécessaires à la vie a presque doublé, celui des loyers a dépassé encore cette proportion. Cette situation n'est pas le résultat d'un fait passager ou accidentel : c'est une situation anormale, permanente. Cela est si vrai, que dans un grand nombre d'industries, le salaire des ouvriers a dû être augmenté.

Seuls, jusqu'à ce jour, les typographes sont restés en dehors du mouvement, et cependant pour eux comme pour nous, la nécessité d'un changement est devenue évidente. Le tarif de 1843 a été révisé, il est vrai, en 1850 : mais cela n'apporte, vous le savez, Messieurs, aucune augmentation dans les prix de la main-d'œuvre.

L'article 49 du tarif révisé en 1850 donne à la commission arbitrale permanente le droit de prendre l'initiative d'une nouvelle révision. La commission arbitrale, vrai tribunal de famille, ayant cessé de fonctionner, c'est à tous les maîtres imprimeurs en général et à la Chambre syndicale en particulier, que les soussignés s'adressent par la présente pour demander cette révision.

Bien convaincus que vous accueillerez favorablement cette juste réclamation, nous vous prions, Messieurs, de provoquer une assemblée de tous les maîtres imprimeurs de Paris, dans le but d'arriver à la constitution d'une conférence mixte, section des patrons, et donner connaissance de votre adhésion aux anciens membres de la commission arbitrale, qui s'occuperont de faire nommer la section des ouvriers.

Nous sommes, Messieurs, en attendant votre décision, en comptant sur votre sollicitude bienveillante et éclairée et par dessus tout sur votre amour de la justice,

Vos dévoués serviteurs

17 mai 1861. (Suivent 2,622 signatures).

qu'ils consentent à la révision du tarif et qu'ils nommeront les membres patrons de la commission arbitrale dont ils acceptent le rétablissement.

Ces commissaires pour les patrons se joignent aux 9 commissaires nommés par les 2,953 ouvriers.

Des conférences sont successivement tenues : il semble que les délégués ouvriers aient assez mal rempli leur mandat : car, au lieu de formuler leurs demandes, ils s'adressent sans cesse à ceux qui les ont nommés et ceux-ci, ne pouvant juger de ce qui est possible ou non, font des demandes que les patrons trouvent exagérées : les patrons refusent les conditions proposées.

La grève s'en suit, les patrons introduisent des femmes dans leurs ateliers pour faire pression sur les ouvriers.

Pour remédier à cette crise, Gauthier veut recourir à l'administration publique pour tenter un arbitrage : il propose en présence des défiances réciproques, que les patrons élisent deux négociateurs chez les ouvriers et que les ouvriers en choisissent deux chez les patrons ; aux quatre élus se joindraient le président de la Chambre des imprimeurs et le président de la société typographique : tous six devraient délibérer sommairement devant une commission administrative.

C'est là un très curieux système d'élaboration du contrat collectif qui montre combien on voulait, par tous les moyens, arriver à la conclusion de ce contrat.

Les patrons refusèrent l'emploi d'un pareil arbitrage : alors les ouvriers demandent l'intervention du ministre du Commerce qui répond que c'est aux parties intéressées qu'il appartient de débattre et de fixer de gré à gré les clauses de leur accord : cela dérive de la nature des choses !

Quelques maisons, dans le courant de juin, augmentent

le tarif, mais la plupart font un nouveau refus sur l'ensemble des propositions des ouvriers : par une délibération du 18 juin, la Chambre syndicale accorde une augmentation de 0 fr. 05 du mille pour les ouvrages nouveaux, alors que les ouvrages en cours d'exécution continueront d'être payés sur les bases du tarif de 1850. Quelques ouvriers sont poursuivis par le ministère public et condamnés pour délit de coalition malgré l'éloquence de Berryer.

Ainsi cet exemple remarquable nous montre les efforts qui sont tentés pour arriver, par tous les moyens, au contrat collectif : il y a toujours la perspective du délit de coalition, néanmoins l'idée du contrat collectif dans l'imprimerie est définitivement assise.

A la même époque les *lithographes* (1) s'inspirant de l'exemple anglais font successivent adopter par la plupart des imprimeurs un tarif de 380 articles se rapportant à toutes les spécialités de leur profession, avec un taux de salaires minimum.

Enfin tout ce mouvement aboutit à l'abrogation des articles 414 et 415 et à la proclamation de la liberté de coalition.

C'est toujours la nécessité du contrat collectif qui domine la discussion et la réforme : il y a notamment un très curieux système proposé par la commission (M. E. Ollivier rapporteur) comme préservatif contre les grèves.

C'est une tentative pour favoriser par la conciliation obligatoire la fréquente conclusion du contrat collectif.

Le projet se résumait en un article unique :

« Seront punis d'une amende de 16 à 200 francs et de

---

(1) Cf. *Office du travail*, Ass. prof., I, p. 641.

la privation des droits politiques pendant un an au moins et six ans au plus, tous ouvriers ou entrepreneurs d'ouvrages qui, par suite d'un plan concerté, auraient cessé ou fait cesser le travail, sans avoir eu préalablement recours à une tentative de conciliation. La tentative de conciliation aura lieu devant les personnes désignées d'un commun accord par les parties ; à défaut d'accord devant le Conseil de prudhommes ; lorsqu'il n'existera pas de Conseil de prudhommes, devant une Commission mixte composée en nombre égal de patrons et d'ouvriers et formée par le Président du tribunal de commerce. »

Si la tentative échouait, procès-verbal devrait être dressé faisant mention sommaire que les parties n'avaient pu s'accorder.

Mais le gouvernement et les commissaires du gouvernement repoussèrent ce projet comme tentative de conciliation obligatoire : il fut en cela inspiré par la crainte que le Tribunal des salaires ne fut contenu en germe dans la tentative de conciliation. La Commission n'insiste pas et une fois de plus le contrat collectif latent dans la pensée de tous ne parut pas dans la loi.

Seule la suppression du délit de coalition le favorisait indirectement puisqu'elle rendait à sa conclusion l'arme la plus puissante : la menace de la grève.

Seulement, et par là même, le contrat collectif qui, pour les rares occasions où il était jusqu'ici apparu, était intervenu en pleine paix, allait maintenant — le plus souvent — n'être plus que le traité qui termine la guerre ; jusqu'ici il était convention diplomatique, maintenant il sera en outre, et surtout, amnistie de deux belligérants.

§ II. — Deuxième période (1864-1884).

Avec l'année 1864 et la loi du 25 mai qui proclame la liberté de coalition commence la seconde phase que nous avons distinguée dans notre étude : le contrat collectif n'a plus devant lui qu'un seul obstacle législatif, l'article 291 du Code pénal et l'absence de liberté d'association professionnelle. Mais la très large tolérance administrative, dont jouissent depuis 1868 les Associations tant patronales qu'ouvrières, fait pour ainsi dire oublier ce dernier et réel empêchement : le contrat collectif pénètre de plus en plus en France ; l'exemple de l'Angleterre et la propre expérience des ouvriers eux-mêmes sont les causes immédiates de ce mouvement qu'il est malheureusement bien difficile de retracer : il est presque tout entier en tentatives, dont quelques-unes réussissent mais dont le plus grand nombre échoue ; il nous faut brièvement résumer cette période en indiquant ce qu'il y a d'essentiel dans le mouvement des idées, puis dans le domaine des faits.

A. — Le progrès des idées.

Le progrès des idées sur le contrat collectif peut se grouper autour de trois mouvements principaux très nettement distincts.

C'est d'abord le courant d'idées développé par la fréquentation des ouvriers aux diverses Expositions universelles et notamment à celle de 1867, parmi lesquelles se dégage très nettement l'idéal du contrat collectif.

C'est ensuite l'influence au moins théorique de l'Internationale dans sa première période.

C'est enfin la série des congrès patronaux et ouvriers où se précise jusqu'en un projet législatif le désir du contrat collectif.

I. — On a vu ci-dessus que déjà en 1867 les délégations ouvrières qui avaient visité l'Exposition de Londres avaient dans leurs vœux réclamé expressément le contrat collectif. Les délégations à l'Exposition universelle de Paris en 1867 ne sont ni moins précises, ni moins expresses dans la rédaction de leurs desiderata : rien n'est plus intéressant, au point de vue du progrès des idées sur le contrat collectif que la lecture des rapports des divers corps de métiers (1) : c'est ainsi que dans ces « cahiers » les mécaniciens (2), les menuisiers, carrossiers, les typographes font une hypothèse bien nette du contrat collectif : c'est ce même idéal qui domine les doléances de tous les métiers : sans pouvoir entrer ici dans le détail de ces rapports, il suffit de mentionner comment M. Devinck, président de la Commission d'encouragement pour les études des ouvriers à l'Exposition universelle, résumait dans son Rapport à l'Empereur les vœux des ouvriers sur ce point :

« Le premier de ces vœux est celui qui concerne la formation des Chambres syndicales.

« Les délégations ouvrières déclarent que la création des syndicats serait un moyen d'éviter la grève.....

Dans leur pensée lorsqu'une difficulté s'élèverait, il faudrait procéder par voie de conciliation, et la Chambre

(1) Exposition de 1867, *Rapport des délégations ouvrières*, t. II.

(2) Loc. cit., p. 146.

syndicale de la profession se mettrait en rapport avec celle des patrons (1). »

Et M. Devinck, appréciant la réforme, explique que la demande lui paraît fondée : une Chambre syndicale est bien mieux autorisée pour parler au nom de tous et traiter des conditions offertes à la main-d'œuvre que quelques grévistes « désignés précipitamment au moment de l'effervescence, se concertant en secret et n'encourant aucune responsabilité morale ». Mais le rapporteur maintient formellement le droit au contrat individuel pour les non-syndiqués : « c'est une voie facultative à ouvrir et non pas une obligation à imposer. Chacun doit être libre de contracter directement, avec la faculté d'entrer dans une Chambre syndicale ou de rester en dehors de toutes réunions..... »

De la même façon dans le rapport à l'Empereur de M. de Forcade, ministre de l'Agriculture, du Commerce et des Travaux Publics, qui n'est que l'examen par l'administration du rapport précédent, la question du contrat collectif est très nettement aperçue, mais elle se résoudra par le régime de la liberté ou plutôt de la tolérance administrative :

« L'expérience amènera-t-elle à reconnaître les avantages des Chambres syndicales mixtes qui réuniraient comme dans les conseils de prudhommes, les patrons et les ouvriers, de manière à faciliter entre eux l'entente et la conciliation sur les questions qui peuvent les diviser ?

« Cette question a été discutée dans la réunion des délégués ; mais les opinions se sont partagées et je considère que sur ce point l'administration doit laisser aux intéressés eux-mêmes une entière liberté d'appréciation. »

---

(1) *Rapport presenté à l'Empereur*, t. I, p. 6.

Ainsi (1) liberté de fait pour les Chambres syndicales chargées de passer le contrat collectif, attitude passive de l'administration en face des Chambres syndicales mixtes, déclarations fort nettes pour le maintien et la sauvegarde de la liberté individuelle en face des Chambres syndicales, tels sont les trois principaux aspects de la question au point de vue théorique.

II. — L'Internationale (2) en second lieu ne fut pas sans avoir quelque influence au moins lointaine sur le contrat collectif : elle agit un peu à la manière d'un rêve mais donna en diverses circonstances la preuve par le fait de la nécessité de l'organisation collective du travail : c'est ainsi pour ne citer qu'un fait, qu'en 1867 l'Union des ouvriers en bronze de Paris déclare une grève à Paris à propos d'une question de salaires : les patrons répondent par un lock-out général qui met 5,000 hommes sur le pavé : 3 délégués vont à Londres réclamer l'appui de l'Internationale : on n'envoya que de maigres secours ; mais effrayés par l'influence d'autant plus redoutable qu'elle était plus mal connue de l'Internationale, les patrons cédèrent.

D'ailleurs dans les divers congrès (3) de l'Internationale, dans cette première phase (4), « les principes de l'Unionisme, c'est-à-dire le relèvement du salaire par la coali-

---

(1) C'est ce même rapport qui promet la tolérance administrative pour la formation des Chambres syndicales.

(2) Cf. Lavelaye, Grandeur et décadence de l'Internationale, *Rev. des Deux-Mondes*, 15 mars 1881.

(3) Lausanne, 1867 ; Bruxelles, 1869.

(4) On sait qu'après 1869, l'Internationale se transforma et prit pour but l'abolition du salariat par la transformation radicale de l'ordre social.

tion et la grève (1) » avaient triomphé. Cet élément fut malheureusement annihilé par des rivalités personnelles au sein du Conseil général. Mais c'était en somme, par les faits et par les discussions, l'illustration de cette idée qu'en présence de l'organisation universelle des ouvriers, qu'en face de la solidarité ouvrière, se manifestant par des caisses de prévoyance devenues à l'occasion caisses de résistance, les patrons convaincus d'avance qu'ils succomberont, céderont avant même qu'il y ait lieu d'avoir recours à la grève. C'était, après les longues difficultés qui avaient précédé en France l'abolition du droit de coalition, la démonstration éclatante, la conviction inébranlable que la coalition ouvrière, que l'association professionnelle organisée l'emporterait certainement : c'était le contrat collectif, suite nécessaire de la paix armée.

III. — Le progrès des idées se manifeste encore d'une troisième manière dans la série des congrès patronaux ou ouvriers qui précisent encore l'idéal du contrat collectif au point de vue de sa réalisation pratique.

C'est d'abord la Société des ingénieurs civils, composée des chefs des plus grandes industries françaises qui reconnaît et proclame la nécessité du contrat collectif : la déclaration est des plus curieuses et vaut qu'on s'y arrête un instant :

Le rapport de la commission (2) commence par procla-

---

(1) Discours d'Eccarius, disciple de Marx, au Congrès de Genève (1873).

(2) Composée de MM. Deligny, Forquenot, Gibon, Grant, Marché, Périsse et Normand, le directeur des ateliers de construction maritime du Hâvre.

mer le droit pour le travailleur de louer ou vendre son travail A PRIX DÉBATTU entre lui et ses acheteurs : après quoi elle reconnait à l'unanimité le droit des ouvriers de s'entendre et de se concerter pour discuter le prix et les conditions de leur travail.

« Il serait inexact de prétendre que ce droit de s'entendre serait contradictoire avec le principe de la liberté de travail : il en est au contraire la *conséquence et la confirmation : il en est l'exercice collectif.* »

La déclaration pour être parfaitement exacte en sa brève formule n'en est pas moins singulièrement significative dans la bouche des patrons : la commission a d'ailleurs parfaitement aperçu le point délicat et la justification du contrat collectif. Le rapport continue :

« Vue de la fonction désintéressée que nous occupons, il parait évident que pour les ouvriers de la grande industrie, la *collectivité* seule garantit la vraie liberté du travail, basée sur la liberté de discussion des prix. Le patron de mille ouvriers possède par rapport à chacun d'eux pris isolément une force, une autorité qui est dans le rapport de mille à un. Il n'y a pas équilibre : il peut y avoir oppression. Si au contraire les mille ouvriers peuvent discuter collectivement, l'équilibre est rétabli. Au lieu de conditions et de prix imposés, il y a conventions librement acceptées : au lieu d'antagonisme, il y a harmonie et la vraie condition naturelle du concours mutuel du capital et du travail se trouve réalisée au mieux des intérêts réciproques. »

On ne saurait mieux dire et plus d'un patron devrait méditer cette admirable page. La commission d'ailleurs concluait à la création d'une chambre de conciliation an-

nuelle nommée par chaque corps d'état et composée de patrons et d'ouvriers en nombre égal (1).

C'était bien le contrat collectif avec un organe spécial pour sa réalisation pratique.

Les congrès ouvriers de Paris (1876) et de Lyon (1878) ne sont pas moins affirmatifs en faveur du contrat collectif : ce n'est plus ici le principe du contrat collectif qui est discuté, c'est seulement sa mise en œuvre et sa reconnaissance légale.

C'est d'abord autour du projet Lockroy que se produisent les premières discussions au congrès ouvrier tenu à Paris les 2-10 octobre 1876 (2).

L'article 4 de ce projet donnait force de contrat aux conventions entre syndicats de la même industrie stipulées pour une durée maxima de 5 ans, à l'égard de tous les membres des sociétés contractantes, pour la durée stipulée.

Cette disposition est violemment attaquée : le citoyen Bonnay, de la Chambre syndicale des ouvriers mécaniciens, la critique vivement (3) : avec l'insuffisance de l'organisation syndicale et la mobilité du personnel, l'engagement pour 5 ans est une impossibilité. D'ailleurs par le seul fait du progrès industriel et économique les conventions aujourd'hui acceptables cesseraient bien vite de l'être et le contrat loin d'être favorable aux ouvriers, leur serait à charge. Enfin l'assimilation de ces conventions aux con-

(1) Le président eût été nommé par la commission elle-même : en cas de partage le président du conseil des prud'hommes ou à son défaut le juge de paix du canton était président de droit.

(2) Séance des congrès ouvriers de France, session de 1876. Paris, Sandoz et Fieschbacher 1877.

(3) Voir loc. cit., p. 122.

trats entraîne tout un système de sanctions sans compter la formation des Commissions mixtes remplaçant la juridiction des prudhommes. Par tous ces arguments l'auteur conclut au rejet par le Congrès du projet de loi proposé.

Par contre le citoyen Daniel, dans son contre-projet, maintenait la possibilité du contrat collectif en supprimant toutefois la durée maximum de 5 ans (1).

En fin de compte, la deuxième commission du Congrès à laquelle tous ces vœux ont été renvoyés fait voter le 9 octobre 1876 sur le rapport du citoyen Chauvet (2) l'abrogation des articles 291-294 du Code pénal et, la liberté ainsi proclamée, le retrait pur et simple du projet de loi déposé à l'Assemblée réglementant les Chambres syndicales.

Mais le contrat collectif reste dans la préoccupation des ouvriers : les arguments du citoyen Bonnay n'ont pas convaincu tout le monde : en 1877, 62 syndicats ouvriers de Paris préparent le texte d'un projet de loi sur les Chambres syndicales professionnelles et l'idée du contrat collectif obligatoire pour tous les membres de ces Chambres y est reprise (3). Enfin le congrès de Lyon en 1878 vote la résolution suivante :

---

(1) Art. 6 : Les Chambres syndicales d'une même industrie composées l'une de patrons, l'autre d'ouvriers pourront conclure entre elles des conventions ayant pour objet de régler les rapports professionneles des membres d'une Chambre syndicale avec ceux de l'autre. — Ces conventions auront force de contrat et engageront tous les membres des sociétés contractantes pour la durée stipulée.

(2) Loc. cit., p. 513.

(3) Art. 4 : Les syndicats d'une même industrie..... auront le droit de DISCUTER ET D'ÉTABLIR par conventions amiables les tarifs de

« Lorsqu'une convention aura été passée entre une Chambre syndicale ouvrière et une Chambre syndicale patronale, portant sur une augmentation de salaires ou autres améliorations, les Conseils de prudhommes seront mis en demeure d'appliquer les dites conventions à leur époque fixée (1). »

Ainsi les Congrès ouvriers se prononcèrent très nettement en faveur du contrat collectif et en faveur de sa reconnaissance légale.

Tel est trop brièvement esquissé le mouvement des idées de 1864 à 1884 : examinons maintenant rapidement ce qui a été accompli dans le domaine des faits.

B. — Les faits.

Cet important progrès des idées, la liberté de coalition proclamée, la tolérance administrative à l'égard des associations professionnelles malgré quelques retours offensifs, l'imitation de l'Angleterre, toutes ces causes contribuèrent à multiplier les tentatives de contrat collectif.

Sans doute la question du contrat collectif au point de vue pratique reste dominée par l'absence de situation légale des syndicats patronaux ou ouvriers : le mécanisme juridique nécessaire à sa portée pratique n'existe toujours pas et ne peut même pas se former. Néanmoins dans plus

---

main-d'œuvre, les heures de journée réglementaire et les contrats d'apprentissage ; à cet effet, il sera formé par les intéressés des conseils d'arbitrage composés en nombre égal de patrons et d'ouvriers.

Ces conventions auront force de contrat et engageront tous les membres des sociétés contractantes pour la durée stipulée.

(1) Séance des Congrès ouvriers de France, 2e session, Lyon, 1878.

d'une profession, spécialement chez les typographes, les tisseurs, les mécaniciens et les ouvriers du bâtiment (1), les essais de contrat collectif se poursuivent.

Mais sa portée et son succès varient grandement suivant les métiers et même dans chaque métier.

C'est ainsi par exemple que les tisseurs de Roubaix peuvent bien obtenir des patrons le 18 mars 1867 un accord fixant certains points minima (discussion par le Conseil des Prud'hommes du règlement relatif aux amendes, droit de travailler sur un ou deux métiers) (2), mais sont impuissants à traiter avec ces mêmes patrons pour les questions plus importantes d'augmentation de salaires.

Les tisseurs de Lyon, au contraire, arrivaient en 1869, au tarif conventionnel qu'ils n'avaient pu faire reconnaître en 1831 ; un tarif apportant une augmentation moyenne de 20 0/0 est établi pour chaque article par des commissions nommées dans des réunions corporatives (3).

Ce sont encore les typographes qui dans cette période nous fournissent les plus importants exemples de contrats collectifs : mais ici encore se retrouve le caractère incertain et hasardeux de ces contrats.

En 1867 a lieu une nouvelle révision du tarif des imprimeurs (4) : la Commission de 1862 fait procéder à l'élection d'une nouvelle commission pour le tarif : des difficultés sérieuses ont lieu à propos de la nouvelle forme du travail qui tend à s'introduire dans le métier, la commandite.

---

(1) Cf. *Office du travail*, Associations professionnelles, *passim*...

(2) *Office du travail*, Associations professionnelles ouvrières, t. 7, II, p. 381.

(3) Id., T. II, p. 269.

(4) Cf. *Office du travail*, Associations professionnelles ouvrières, t. II, p. 735.

Malgré deux votes contradictoires des ouvriers, dont le second avait donné une majorité de 1,007 voix contre 694, contre la commandite, la commission ouvrière participant à la conférence mixte réunie le 4 janvier 1868, veut prendre le travail en commandite comme base de la révision du tarif : les patrons repoussent cette innovation : les négociations sont rompues mais bientôt de nouvelles élections faites par les soins de la Société typographique envoient à la conférence une commission ouvrière composée de partisans de la commandite facultative : la conférence se réunit de nouveau et élabore un tarif applicable le 30 novembre 1868 (1).

Ce tarif est accepté presque sans résistance. Quelques maisons s'y refusent mais au bout de 8 jours elles finissent par céder.

Il faut noter ici que la Société typographique qui vivait sous la forme de Société de secours mutuels avait créé en 1865 une caisse spéciale de résistance, qui contribua sans doute à aplanir les difficultés. Mais la Société, étant donné le régime légal, est obligée de cacher les dépenses qu'elle fait pour le maintien du tarif et les inscrit sous divers chefs.

Après 1871 la Société typographique avait été fort éprouvée par la guerre : une commission spéciale est nommée au sein du syndicat pour étudier la révision du tarif : en 1875-76 encore une fois la commandite obligatoire est insérée dans le projet présenté à la Chambre des Maîtres imprimeurs, qui la repousse. — La commission ouvrière

(1) Augmentation moyenne de 50 centimes par jour. — Travail à la journée : 6 francs pour 10 heures ; heures de correction : 60 centimes l'heure ; gratifications augmentées.

rend compte de son mandat le 15 janvier 1877 : un nouveau vote se produit contre la commandite obligatoire, et la nouvelle commission, formée de partisans de la commandite obligatoire, élabore un nouveau projet.

Le 5 décembre 1877 la conférence se réunit : les patrons opposent un contre projet le 13 février 1878 : on se met d'accord sur quelques points : augmentation de 10 centimes par mille pour la réimpression, et 8 centimes pour le manuscrit : mais la discussion continue sur le prix de l'heure, les ouvriers demandaient 70 centimes soit 10 centimes d'augmentation, les patrons n'offraient que 65 centimes : les négociations sont rompues.

Les délégués recourent aux ouvriers : un vote des ateliers par 2,064 suffrages sur 2,277 votants leur donne raison : la grève est déclarée le 21 mars.

Les ouvriers rencontrent quelques appuis : 33 éditeurs les soutiennent ; 15 imprimeurs s'engagent à n'accepter chez eux aucun ouvrier compositeur sortant d'imprimeries qui repoussent le tarif de l'association ouvrière : mais 21 autres signent une déclaration portant que le tarif de la Chambre patronale serait appliqué à partir du 1er avril.

Le Syndicat épuise ses ressources et bientôt les ouvriers, malgré de nombreuses mises à l'index, sont obligés de reprendre le travail aux conditions des patrons. Le contrat collectif avait ainsi disparu et en 1898 (1) les relations n'avaient pas encore été reprises entre les 7 Chambres syndicales de l'imprimerie typographique de Paris.

Quoi qu'il en sort de ce déplorable échec, qui est très symptomatique de notre période, le contrat collectif avait eu de remarquables effets au point de vue des salaires : en

(1) En fait on appliquait le tarif patronal de 1878.

35 ans l'augmentation avait été de 30 0/0 : voici l'augmentation indiquée par le tableau de l'office du travail (1) :

Prix de l'heure :	1843................	0f 50.
—	1848................	0 50.
—	1862................	0 55.
—	1868................	0 60.
—	1878,...............	0 65.

Le contrat collectif avait ainsi fait ses preuves dans le métier de l'imprimerie.

Enfin le spécimen à la fois le plus curieux et le plus complet du contrat collectif nous est fourni par l'Union de la fabrique de rubans de Saint-Etienne : nous y trouvons précisé rigoureusement et réalisé dans les faits ce qui était alors l'idéal commun de beaucoup d'ouvriers : à ce titre il en faut mentionner les traits les plus caractéristiques (2) :

Les statuts de l'Union constituée le 10 mai 1875 indiquent que le tarif minimum et maximum des façons, applicable dès ce jour, a pour but « d'assurer aux ouvriers des prix plus rémunérateurs, dans les mortes saisons, d'atténuer les fluctuations de façons » ; on entrevoit même l'application d'autres mesures d'intérêt général qui pourraient être proposées dans la suite. C'est en somme le principe de l'accord sur les conditions du travail posé dans toute son étendue : voici l'économie de ce contrat :

Article 4. — Le maximum des façons est fixé à une augmentation de 50 0/0 sur les prix du tarif minimum (annexé aux statuts).

Article 5. — Toute contravention au tarif sera punie d'une amende d'un quart du prix de façon porté au tarif,

(1) Id. p. 772.
(2) Id. t. II, p. 351 et suiv.

payé par le fabricant, et d'un quart, payé par l'ouvrier, au profit de la Chambre syndicale.

D'ailleurs les parties au contrat avaient un remarquable souci de la liberté individuelle : on déclarait expressément que les signataires auraient droit de travailler pour ceux qui n'auraient pas adhéré à l'Union, pourvu qne ce fût aux conditions du tarif. On repoussait l'interdiction de travail contre un fabricant ou un passementier. Le Syndicat mixte, composé de 6 fabricants et de 6 ouvriers devait faire respecter la convention.

Au début les grands fabricants et la généralité des chefs d'atelier adhérèrent au tarif, si bien qu'à la fin de 1875 il fonctionnait à la satisfaction générale, englobant presque tous les métiers.

Au début de 1876, une amende de 3 francs est infligée par l'Union à un ouvrier qui avait enfreint les conditions du tarif. Il paye sans réclamer. Peu de temps après, un fabricant, M. Henry, signataire de la convention se voit réclamer la même somme : il refuse de payer et porte la question devant le Tribunal de Saint-Etienne qui le déboute de sa demande (1).

Ce jugement amena la dissolution de l'Union et le tarif de 1875 n'avait été appliqué qu'un an. Une fois de plus l'imperfection du régime légal avait été funeste et avait ruiné les efforts des ouvriers.

Ainsi tentatives nombreuses, difficultés de succès pour passer le contrat collectif à cause de l'instabilité de l'association professionnelle et, si malgré tout celui-ci est conclu, risque constant d'en voir refuser l'exécution en justice : Telle est la situation jusqu'à la loi du 21 mars 1884.

---

(1) Voir le jugement ci-dessous.

Toutefois de ce long et fragmentaire historique une conclusion se dégage : le contrat collectif est une institution d'une vitalité remarquable, d'une utilité pratique exceptionnelle, puisque, malgré les obstacles accumulés devant lui, il subsiste, gagne du terrain, s'enracine et se développe. C'est là sans doute un symptôme des plus heureux et qui fait augurer d'un brillant avenir. Malheureusement aujourd'hui encore, comme nous le verrons, le contrat collectif se ressent toujours un peu de ses origines, comme ces parvenus qui n'ont gravi qu'au prix de mille difficultés les échelons de la vie sociale. Au lieu d'apparaitre comme une institution de tout repos, aussi normale en somme que le contrat de société ou tout autre contrat civil, il porte la trace des obstacles qu'il lui a fallu surmonter : sa croissance a été en quelque sorte gênée par ces circonstances extérieures ; il n'a pas encore acquis cette force secrète des institutions développées d'une manière autonome qui s'imposent en législateur si bien que celui-ci n'a qu'à enregistrer les résultats acquis : le conflit entre la liberté individuelle et la solidarité ouvrière qui domine toute cette histoire n'est pas encore tranché : sans doute après 1884 on ne sacrifiera plus l'un des termes du dilemme à l'autre. On les posera tous deux dans le domaine des faits et le développement du contrat collectif depuis 1884 ne sera que la série d'essais empiriques pour concilier sur le terrain pratique les deux contradictoires : peut-être le contrat collectif contient-il précisément la formule de cette conciliation si longtemps cherchée !

CHAPITRE III

LES FAITS ACTUELS EN FRANCE

La loi de 1884 par l'impulsion qu'elle donna au mouvement syndical vint apporter au contrat collectif un puissant appoint : désormais l'association professionnelle pourra en toute sécurité traiter des conditions du travail.

Mais un double obstacle de fait, non plus de droit, vient ralentir le développement de notre contrat :

D'une part la persistance des anciens errements dans l'esprit de beaucoup de patrons et d'ouvriers : pour beaucoup le syndicat est la machine de grève, hier encore prohibée, traquée, poursuivie ; aujourd'hui reconnue, légalisée, triomphante : pour beaucoup elle conserve le même caractère : Plus d'un patron continue à y voir l'ennemi dont il se refuse à connaître l'existence, au lieu d'y voir une collectivité professionnelle avec laquelle on peut traiter. Plus d'un ouvrier persiste à chercher dans le syndicat le fauteur de coalitions et de grèves et ne sait pas y voir le défenseur pacifique des intérêts du travail.

D'autre part beaucoup de syndicats en France désertent le terrain professionnel pour occuper le terrain politique : ce n'était bien évidemment pas avec de pareils syndicats que les patrons pouvaient être tentés de traiter.

Pour ces deux raisons capitales, contrairement à ce

qu'on aurait pu attendre, le contrat collectif n'a eu depuis 1884 en France qu'un développement fort irrégulier et très accidenté.

Aussi l'étude en est-elle particulièrement difficile : le contrat collectif le plus souvent apparaît ici ou là, dans un temps très bref : ce sont de timides essais qui se ressentent bien évidemment de l'état d'esprit des parties. Nous serons donc obligés, après avoir brièvement signalé les métiers où notre contrat se rencontre le plus fréquemment, de borner notre examen à deux exemples particulièrement typiques.

§ Ier. — Quelques aperçus sur le développement actuel du contrat collectif.

Pour les raisons indiquées ci-dessus, le relevé exact des contrats collectifs actuellement existants en France est des plus difficiles (1).

Dans bien des métiers, des comités mixtes ont été accidentellement formés, surtout quand il existait des Chambres syndicales, tant du côté des patrons que des ouvriers. Le plus difficile est de vaincre la résistance des patrons qui hésitent toujours à entrer en négociations et l'esprit trop souvent violent et révolutionnaire des ouvriers qui voient surtout dans la lutte professionnelle le début de la

(1) Les deux volumes publiés par l'Office du travail sur les associations professionnelles ouvrières sont à peu près, avec le Bulletin de l'Office du travail, le seul moyen de documentation qui existe sur la question.

grande lutte des classes qui doit amener la révolution sociale. Aussi parfois, est-ce par l'arbitrage que le contrat collectif pénètre dans un métier : mais il est alors beaucoup plus difficile de s'entendre sur un confit déjà né et existant, que de l'empêcher d'éclater par un accord spontané.

Mentionnons à titre d'exemples quelques contrats collectifs dans les diverses industries :

C'est ainsi qu'un tarif existe depuis le 20 octobre 1890, dans l'industrie tulliste de Calais, établi par des délégués des patrons et de l'union ouvrière, qui s'est substitué aux tarifs unilatéraux établis par les uns ou les autres : depuis cette date plusieurs inventions sont intervenues à propos des conditions du travail entre patrons et ouvriers (1).

De même dans le bâtiment, il y a plusieurs exemples de tarifs.

Une tarif très complet, élaboré par des commissions arbitrales mixtes existe depuis 1891, dans la blanchisserie.

De même encore on peut signaler des tarifs intéressants établis dans l'industrie du gaz (2) (1899), dans la cordonnerie (Lyon, 1896), pour les compagnies de voitures, pour les ouvriers tanneurs (Tarbes, 1894) (3), les bûcherons du Cher (1892), etc., etc...

Une place spéciale doit être faite dans cette trop rapide revue aux contrats collectifs établis par les syndicats mix-

---

(1) Cf. De Seilhac, *La grève des tullistes de Calais*. — Circulaire du Musée social.

(2) Accord entre la Compagnie parisienne d'éclairage et de chauffage par le gaz et le bureau du syndicat, statistique des grèves. 1899.

(3) *Bulletin de l'Office du travail,* 1894, p. 335.

tes (1). C'est ainsi qu'on peut citer le très remarquable exemple des contrats collectifs établis par l'Union corporative de la Fabrique lyonnaise dans l'industrie du tissage lyonnais. Un article 26 des statuts de ce syndicat mixte composé d'un syndicat patronal et d'une corporation d'employés porte expressément :

« Toutes conventions de tarifs pour les façons établies d'un commun accord entre la Commission des fabricants et celle des syndicats ouvriers, devront être respectées par tous les membres de la corporation. »

Il est tout naturel que le contrat collectif soit le fruit du syndicat mixte quand il réussit, mais on sait combien de difficultés il rencontre : peut-être le contat collectif est-il précisément destiné à réaliser l'idéal du syndicat mixte par accords des syndicats parallèles.

Mais en somme, il y a peu d'exemples de contrats collectifs aussi développés qu'en Angleterre et le plus souvent ces contrats ne contiennent que quelques clauses, d'ailleurs parfaitement diverses, prix de façon pour une spécialité, heures de travail ou parfois minimum de salaires : mais le mouvement manque d'unité : il est le résultat des circonstances (2).

Aussi est-il préférable de borner notre étude à deux exemples de contrats collectifs dans deux industries particulièrement intéressantes, les mines et la typographie.

La méthode monographique nous donnera mieux qu'au-

---

(1) Cf. A. Boissard, *Le syndicat mixte*, thèse, Aix. 1896.

(2) Nous aurions voulu faire un relevé complet et une classification des contrats collectifs existant en France, mais ce travail était véritablement impossible en l'état actuel des choses : il faudrait pour cela de sérieuses monographies de métier faites à ce point de vue.

cune autre une idée de développement du contrat collectif en France et des difficultés qu'il y rencontre.

§ II. — Le contrat collectif dans l'industrie minière.

Avant d'étudier d'une manière spéciale le contrat collectif dans les mines du Pas-de-Calais, où il est plus particulièrement développé, il faut brièvement marquer l'état de son développement dans nos autres grands centres houillers.

Ce qui caractérise le contrat collectif dans nos deux autres grands bassins houillers, la Loire et Carmaux, c'est qu'il s'y est récemment introduit à la suite d'arbitrages demeurés célèbres :

Bassin de la Loire. — A la suite de premières revendications restées sans résultat et remontant au 17 octobre 1898, la Fédération des Chambres syndicales des ouvriers mineurs du département de la Loire, profitant de la situation exceptionnelle de l'industrie du charbon, formulait dans une lettre aux directeurs des Compagnies minières de la Loire en date du 21 décembre 1899, les revendications des mineurs (1) :

1° Reconnaissance par les Compagnies minières du Comité fédéral ;

2° Fixation d'un minimum de salaires :

3° Réduction de la journée de travail.

L'accord n'ayant pu s'établir, malgré les concessions accordées par les Compagnies, une grève s'en suivit ter-

---

(1) *Bulletin de l'Office du travail*, 1900, p. 15.

minée par un arbitrage de M. Jaurès pour les mineurs et de M. Gruner pour les Compagnies.

Une double décision arbitrale des 4 et 6 janvier 1900 intervint sur la questions de la remonte et sur la question des salaires (1).

Cette décision arbitrale fut ratifiée à l'unanimité par les ouvriers.

La convention devait durer sans aucune modification jusqu'au 30 juin 1901. A cette date, et sur un préavis de trois mois donné à M. le Préfet de la Loire par l'une ou l'autre des deux parties, une procédure arbitrale, semblable à celle qui met fin au présent conflit, devait déterminer si les conditions de l'industrie permettent le maintien intégral ou partiel de cette augmentation.

Ainsi c'est la procédure d'arbitrage qui paraît dominer dans ce bassin pour l'introduction du contrat collectif.

Carmaux. — C'est également le principe de l'arbitrage qui semble prévaloir : en 1892, lors de la première grève de Carmaux, devant l'insuccès de la Commission arbitrale (2), ce fut la Commission des tiers arbitres qui parvint seule à trancher la question de salaire (3).

Pour terminer avec les mines autres que celle du Pas-de-Calais, il faut encore citer l'échelle mobile de salaires (4) établie en mars 1896 à la suite d'une grève dans les mines de Saint-Laur (Deux-Sèvres) (5). « Les ouvriers,

---

(1) Relèvement général de 9 0/0.

(2) Composée de MM. Albert Gigot, Baron Reille et Humblot pour la Compagnie et de MM. Calvignac, Rondel et Jaurès pour les ouvriers.

(3) A. Gibon, *La grève de Carmaux* : les ouvriers acceptent la sentence arbitrale le 21 mars 1892.

(4) La seule existant actuellement en France.

(5) *Bulletin de l'Office du travail* 1899, p. 1084.

dit la Convention, recevront à titre d'augmentation de salaire et au fur et à mesure que les cours des charbons augmenteront, la moitié de cette augmentation, suivant une échelle mobile dont le minimum sera le cours actuel. »

En somme, si de plus en plus dans l'industrie minière semble s'introduire le principe de la fixation collective des conditions du travail, ce n'est encore que par le moyen de l'arbitrage.

Il faut arriver aux mines du Pas-de-Calais pour trouver de remarquables exemples de contrat collectif, établi directement par accord entre les délégués des patrons et les délégués des ouvriers.

Mines du Pas-de-Calais. — L'usage du contrat collectif dans les mines du Pas-de-Calais (1) remonte déjà à une dizaine d'années : en décembre 1891, à la suite d'une grève, une première convention, dite « Convention d'Arras » fut signée entre le comité des Houillères représentant la plupart des Compagnies des deux départements du Nord et du Pas-de-Calais et le syndicat des ouvriers mineurs.

Il est curieux de remarquer comment dans ces circonstances le contrat collectif direct se substitua à l'arbitrage : les mineurs faisaient diverses réclamations : répartition plus équitable des salaires, salaire moyen de 5 fr. 50 par jour primes non comprises, journée de huit heures, etc., ils avaient nommé le 22 novembre 5 délégués pour soutenir leurs revendications : à la suite de l'extension prise par la grève, le ministre avait désigné cinq arbitres du conflit : ce sont alors les ouvriers eux-mêmes qui les récusèrent et déclarèrent que les représentants directs des

(1) Statistique des grèves, 1898, p. 319.

compagnies avaient seuls qualité pour trancher le différend.

Les compagnies acceptèrent cette proposition de contrat collectif : cinq représentants des compagnies adhérentes au comité des houillères (1) se réunirent aux cinq délégués des ouvriers en un comité de conciliation, qui siégea les 27 et 29 novembre et arrêta le texte de la Convention d'Arras. Celle-ci porte surtout sur le taux des salaires, déclarant qu'il y avait lieu de prendre pour base des salaires de tous les ouvriers du fond, les salaires de la période de 12 mois qui a précédé la grève de 1889, en y ajoutant les deux primes de 10 0/0 qui ont été accordées depuis et qui seraient maintenues intégralement (2).

La Convention d'Arras fut très heureusement accueillie dans le métier.

Mais en 1892 se produit une baisse dans les prix de vente, qui entraîne une diminution de production : les salaires s'en ressentent : on accuse les Compagnies de violer l'engagement. Après une série de grèves partielles inutiles, le 10 septembre 1893, le Syndicat ouvrier soumet au directeur de chaque Compagnie une demande d'augmentation de 10 0/0 (le salaire moyen eût été ainsi porté à 7 fr. 15 par jour) : les Compagnies refusent.

Une grève générale de 48 jours s'en suit : le 6 novembre les ouvriers reprennent le travail sans avoir rien obtenu. Le Syndicat est profondément atteint : il perd de l'influence et son organisation est diminuée.

---

(1) La Compagnie de Lens accéda peu de temps après à la convention.

(2) Soit en fait 4 fr. 80 + 20 0/0 = 5 fr. 76 pour les mineurs à la veine.

Cependant en 1895 avec une nouvelle prospérité de l'industrie du charbon, il se reconstitue : mais la Chambre syndicale des houillères du Pas-de-Calais et du Nord refuse de le reconnaître.

A la suite du Congrès de mineurs tenu à Lens au début de 1898, une lettre est adressée au président de la Chambre syndicale des houillères (1).

A la suite de cette lettre, une commission mixte est réunie à Arras le 20 septembre 1898 et après trois heures de discussion adopte la convention suivante, qui est la deuxième convention d'Arras :

Le 20 septembre 1898, à 2 heures 1/2 de l'après midi, les délégués

---

(1) En voici le texte fort remarquable par le ton pacifique et conciliateur, qui diffère vivement du ton des mineurs dans les autres bassins houillers.

Lens, le 28 août 1898.

Monsieur le Président,

Les délégués des ouvriers mineurs des départements du Nord et du Pas-de-Calais, réunis à Lens le dimanche 28 août, pour examiner la réclamation de leurs mandants, ont résolu de vous demander de vouloir bien soumettre à la bienveillance des membres de la Chambre des houillères les réclamations suivantes :

1° Baisse des loyers et application des prix en vigueur avant la grève de 1893 ;

2° Augmentation de 10 0/0 sur tous les salaires ;

3° Répartition plus équitable des salaires.

Dans l'espoir que vous voudrez bien accueillir favorablement leurs requêtes, les délégués des mineurs vous prient, Monsieur le Président, de croire à leur sentiment respectueux.

Pour la délégation :

Le Président,

BASLY,

Député du Pas-de-Calais.

P. S. — Une délégation se tiendra à la disposition de la Chambre des houillères, qui pourra l'appeler si elle le juge nécessaire.

des ouvriers et des compagnies houillères se sont réunis en l'hôtel de l'Univers, à Arras.

Etaient présents pour les ouvriers : MM. Basly, Lamendin, Evrard, Cadot, Caron, Evin, Moché, etc. (14 membres).

Les compagnies houillères étaient représentées par MM. Reumaux, Lavaurs, etc. (8 membres).

M. le député Basly préside la séance : il expose les réclamations ouvrières telles qu'elles ont été formulées dans la lettre qu'il a adressée au président de la Chambre des houillères à l'issue du congrès de Lens.

Il développe chacun des 3 points objets de la dite lettre :

1° Baisse des loyers et application des prix en vigueur avant la grève de 1893 :

2° Augmentation de 10 0/0 sur les salaires actuels ;

3° Répartition plus équitable des salaires.

Après discussion entre les délégués de chaque partie, les bases suivantes ont été arrêtées :

1° *Baisse des loyers.*

Les compagnies consentent à appliquer, dès le 1er octobre, une réduction d'environ 35 0/0 sur le taux des loyers qui ont été majorés depuis 1893 :

2° *Augmentation des salaires.*

Relativement à l'augmentation des salaires, les délégués des compagnies ont exposé que, s'il est vrai qu'on enregistre actuellement une certaine hausse sur le cours des charbons, elle n'affecte qu'une infime partie de la production, et que, partant, cette hausse n'exerce qu'une influence très minime sur les prix moyens de vente ; que c'est seulement au renouvellement des marchés, c'est-à-dire vers fin mars prochain, que son application bénéficiera aux Compagnies.

Qu'il est donc prématuré d'accorder dès maintenant une augmentation de salaire. Mais il est convenu entre les parties que les bases de la convention d'Arras de 1891, qui, par suite de la hausse des charbons, n'avait pas pu être maintenue dans certaines Compagnies, seraient appliquées intégralement dès maintenant, bien que le prix moyen de vente actuel soit encore inférieur à celui pratiqué à cette époque.

Déclaration de la compagnie de Bruay : A ce sujet la Compagnie de Bruay fait la déclaration suivante :

« La Compagnie des mines de Bruay, ayant modifié le mode de calcul des salaires journaliers, désire éviter tout malentendu et toutes fausses interprétations, en déclarant qu'elle s'engage à accorder à ses ouvriers les salaires les plus élevés du Pas-de-Calais, soit pour les mineurs à la veine environ 4 fr. 80, prime de 20 0/0 non comprise, ou 5 fr. 76, prime comprise. »

Il est convenu en outre qu'une réunion des mêmes délégués aura lieu dans la première quinzaine d'avril pour examiner d'un commun accord si, comme on l'espère, la situation commerciale justifie une majoration des salaires et en fixer le taux.

3o *Répartition des salaires.*

Enfin sur le troisième point (réparation plus équitable des salaires) les délégués des Compagnies font la déclaration suivante :

« Les Compagnies veilleront à ce que les variations de salaire, dépendant du hasard des veines et de tout autre élément que la force et l'habileté de l'ouvrier, soient aussi faibles que possible ; ils promettent que toutes instructions utiles seront données aux porions et chefs-porions pour que les ouvriers n'aient à se plaindre d'aucune injustice dans la répartition du travail et du salaire et qu'il y soit tenu la main.

« Ils ajoutent que l'ouvrier qui aurait à se plaindre a toujours sont recours ouvert auprès des ingénieurs et directeurs, qui ne refuseront pas de l'entendre et d'examiner sa réclamation. »

La Compagnie d'Anzin. Le délégué Caron, représentant les mineurs d'Anzin, déclare que dans une entrevue qu'il a eue hier avec M. le Directeur de la Compagnie d'Anzin, celui-ci lui a promis que sa Compagnie, en ce qui concerne la question des salaires, se rangeait à la décision de la réunion des délégués et que le prix des loyers serait ramené au taux de 1893, c'est-à-dire par exempie de 8 fr 50 à 6 fr. 50.

(Suivent les signatures.)

La convention fut ensuite soumise à la ratification des ouvriers, dans une réunion des délégués de sections du syndicat tenu à Lens le 27 septembre.

Après une discussion assez vive, et sur l'énergique intervention de M. Basly qui démontra les avantages relatifs de la convention et surtout fit observer que la reconnaissance du syndicat par les compagnies était un résultat des plus heureux, la Convention du 20 septembre fut acceptée à une assez forte majorité par l'ordre du jour suivant :

« Les mineurs du Nord et du Pas-de-Calais réunis en Congrès le 25 septembre à Lens, après avoir entendu les explications données par le citoyen Basly sur les revendications des mineurs exposées devant les représentants des houillères du Nord et du Pas-de-Calais, le 20 septembre à Arras ;

« Remercient le Comité des houillères d'avoir bien voulu entendre l'exposé des revendications des mineurs par la voie de leurs arbitres désignés par leur syndicat ; ils espèrent qu'il tiendra la main aux engagements déjà pris dans l'assemblée du 20 septembre à Arras, qui émanent de la conciliation et qui ne peuvent avoir d'effets utiles, dans l'intérêt de l'ordre et de la paix sociale, qu'autant que le syndicat pourra être respecté. »

La grève avait été ainsi évitée et le principe du contrat collectif affermi et définitivement reconnu.

Malgré les efforts d'une minorité mécontente qui aurait voulu placer le syndicat réorganisé sous l'égide du parti collectiviste, le syndicat maintint la convention : une grève partielle, fomentée par les mécontents, éclata pour les mineurs de la Compagnie de Liévin, d'Ostricourt et de l'Escarpelle.

Sur les instances du syndicat, les Compagnies déclarèrent qu'elles étaient parfaitement disposées à se conformer à la Convention d'Arras relativement à la moyenne

de salaire : le syndicat put ainsi enrayer la grève et le travail fut repris partout.

Ces bons rapports continuèrent : peu avant l'époque fixée par la Compagnie, comme étant celle du renouvellement des marchés (fin mars 1899) et en prévision de la réunion des mêmes délégués dans la première quinzaine d'avril telle qu'elle avait été prévue par la Convention du 21 septembre 1898, un nouveau congrès de mineurs se réunit à Lens en février 1898 : la question des salaires y est traitée : une proposition très étudiée au Conseil d'administration du syndicat est soumise à l'assemblée, avec de sages conseils, par M. Basly : les bases de la future discussion sont votées à l'unanimité. Le Congrès renouvelle les mandats de la délégation qui a déjà discuté avec les patrons en 1898.

C'est ainsi que se tient le 14 avril 1899, à Arras, une nouvelle réunion des délégués des ouvriers et des représentants des Compagnies houillères : après une discussion qui a duré plus de cinq heures, très calme et très courtoise, le texte de la nouvelle Convention est arrêté et signé par les représentants : en voici l'essentiel (1) :

« Les Compagnies, tenant compte des arguments de la délégation ouvrière et voulant donner une preuve de leur désir de voir les ouvriers profiter d'une période de prospérité, comptant du reste, ainsi que le déclare la délégation ouvrière, que l'augmentation qu'elles accorderont ne viendra en aucune façon porter atteinte à l'effet utile et que l'ouvrier ne se contentera pas de gagner autant en travaillant moins, mais continuera à travailler autant

(1) Le procès-verbal complet de la réunion rend bien compte des concessions faites de part et d'autre.

pour gagner davantage, proposent à la délégation ouvrière une majoration de 5 0/0 de la prime actuelle de 20 0/0 et offrent de la porter à 25 0/0.

« Il est bien entendu que cette augmentation de 5 0/0 cessera de plein droit quand la situation commerciale se modifiera en baisse.

« Par contre les délégués des Compagnies s'engagent, comme dans la Convention d'Arras de 1891, à maintenir le plus longtemps possible, la prime de 20 0/0

« Après une longue discussion et une suspension de séance, l'entente s'est enfin établie et il a été convenu que la prime de 20 0/0 actuellement payée dans le-Pas-de-Calais, sera portée à 25 0/0 à partir du 16 courant pour toutes les catégories des ouvriers du fond. En ce qui concerne les compagnies du bassin du Nord qui ne payent pas l'augmentation ancienne sous forme de prime, il est convenu que dorénavant elles payeraient sous forme de prime les 5 0/0 d'augmentation de ce jour sur les salaires actuels. »

Le congrès ouvrier réuni à Lens le 23 avril, pour ratifier la convention nouvelle, décide de demander une nouvelle réunion de la conférence : la discussion continue par lettres.

Dans une lettre adressée par M. Basly au président du Comité des houillères, le syndicat s'offrait à prouver que les documents statistiques sur lesquels les Compagnies s'étaient appuyées pour ne pas donner plus de 5 0/0 d'augmentation, n'étaient nullement d'accord avec la statistique officielle de l'industrie minérale et les rapports des ingénieurs du corps des mines.

Une longue réponse du président du Comité des houillères répondit point par point et déclara inutile une nou-

velle réunion de la conférence mixte : une discussion des plus minutieuses s'engagea ainsi sur les prix de vente, les salaires moyens de l'ouvrier du fond, la production par ouvrier et les salaires à la tonne. Il faut lire ces documents pour bien juger de toute la valeur du contrat collectif.

Une nouvelle réunion du congrès est tenue en septembre 1899 : après de fort longues discussions (1), considérant que la moyenne de production par ouvrier en 1898, est de beaucoup supérieure à celle de 1891, pour un salaire inférieur à celui de 1891, l'assemblée vote à l'unanimité un ordre du jour demandant aux délégués des houillères une nouvelle entrevue.

Les Compagnies houillères acceptèrent la proposition des mineurs.

Une nouvelle conférence se réunit toujours à Arras le 25 octobre : après une longue discussion très vive mais très courtoise, une nouvelle convention est arrêtée : une augmentation de salaire est accordée pour toutes les catégories d'ouvriers du fond, portant à 30 0/0 la prime qui était alors de 25 0/0 (2).

Cette augmentation partira du 1er avril 1900 et sera immuable jusqu'au 1er avril 1901, et se prolongera éventuellement au delà de cette date.

Enfin, le 31 octobre 1900, une nouvelle conférence vient fixer la prime à 40 0/0 (3).

(1) Il faut mentionner notamment le rejet, par l'intervention de MM. Basly et Lamendin, d'un vœu, mettant les compagnies en demeure de répondre dans les 8 jours : l'usage des contrats collectifs tend ainsi à écarter la grève par la nécessité même des choses.

(2) Ce qui porte le salaire type de 4 fr. 80 à 6 fr. 25.

(3) Ce qui porte le salaire type de 4 fr. 80 à 6 fr. 72.

Malgré ce remarquable développement du contrat collectif, une difficulté de détails subsiste qui est d'une extrême importance et qui pourrait, si elle n'était pas heureusement résolue, faire perdre tout le terrain gagné (1) : il s'agit, en effet du contrôle des salaires par les syndicats et de la communication des documents servant de base à l'établissement du contrat collectif : on conçoit que dans la conclusion du contrat collectif les ouvriers aient le plus grand intérêt à être exactement renseignés sur les salaires actuels qui serviront de base aux salaires futurs. Or dans les Conventions d'Arras précitées les discussions sont faites sur la base des chiffres communiqués par les Compagnies : or les ouvriers ne sont pas sans éprouver quelques doutes sur la réalité de ces chiffres. L'un d'eux (2) expose ainsi les reproches qu'il adresse aux Compagnies. « Elles indiquent visiblement, dit-il, comme salaires normaux gagnés par journée ordinaire de travail, des salaires obtenus en y faisant entrer le prix payé au mineur pour les longues coupes, les heures supplémentaires, et surtout pour les postes fournis le samedi soir selon l'habitude courante du bassin. De là des moyennes considérables qui seraient sensiblement réduites, si on tenait compte à part des travaux supplémentaires. D'autre part on nous communique des salaires bruts obtenus sans tenir compte du fait que nous devons rembourser la poudre et les outils, et de ce fait encore les moyennes sont enflées artificiellement. »

Les ouvriers s'efforcent bien de corriger ces renseigne

(1) C'est pourquoi il faut insister quelque peu sur cette question.

(2) M. Goniaux au Congrès international des mineurs de Londres (1901).

ments en s'informant indirectement : ils consultent les fiches individuelles de paye : mais tout n'y est pas indiqué, paraît-il, notamment les heures de descente et de remontée, ni le nombre des journées faites ; de plus il est bien difficile au syndicat de les centraliser toutes. Aussi réclament-ils que les exploitants remettent aux syndicats des mineurs un carnet des salaires payés, en indiquant les descentes et les heures de travail de l'entrée à la sortie des puits en tenant compte des longues coupes, des faux frais, etc.

Il y a là une grave et difficile question ; elle a été heureusement résolue, paraît-il, dans certaines mines du Durham où les feuilles de salaires et toute la comptabilité des mines est soumise au président du comité mixte fixant les salaires : toute défiance a disparu.

Il faut toute une éducation de la part des ouvriers qui ne semble pas théoriquement impossible. C'est probablement à force de patience et de finesse, en se rendant compte eux-mêmes exactement des salaires effectivement payés, par la discipline qu'ils s'imposeront, qu'ils arriveront à tourner cet obstacle : pour le moment cette connaissance exacte des éléments de la discussion est une des difficultés du contrat collectif.

Ainsi on le voit par la longue analyse que nous avons donnée de ces conventions successives, le contrat collectif semble définitivement entré dans les mœurs des mineurs des mines du Pas de Calais. Les discussions les plus approfondies et les plus sérieuses ont permis de poursuivre, grâce à l'habileté de MM. Basly et Lamendin, la discussion des salaires. Il y a là un exemple des plus typiques et qui méritait d'être soigneusement relevé.

§ III. — Le contrat collectif dans la typographie.

L'industrie typographique est une de celles où le contrat collectif est le plus répandu sous le nom de tarif. Malgré une puissante organisation qui rend beaucoup de services pour la conclusion de nos contrats, les typographes sont encore loin d'être arrivés à un régime uniforme du travail pour toute la France ; jusque dans le succès même se retrouvent les caractères que nous avons relevés comme particuliers au développement actuel du contrat collectif en France : incertitude et manque de fixité. Marquons à ce point de vue brièvement les faits les plus significatifs.

Dès 1881, à la suite de l'échec de la grève de 1878 et en vertu d'anciennes traditions déjà manifestées par quelques tentatives, les typographes, pour constituer une organisation ouvrière plus forte, créèrent la « *Fédération typographique Française du livre et des industries similaires* », comprenant toutes les sociétés et chambres syndicales ouvrières existantes ; elle devint bientôt au Congrès de Paris (1888) la Fédération Française des travailleurs du Livre.

Un de ses buts principaux est directement le contrat collectif du travail : la première rédaction portait parmi les objets de la Fédération :

« Établir un tarif aussi uniforme que possible pour toute la France afin d'éviter l'émigration du travail d'une ville dans une autre, émigration produite par les énormes différences des tarifs existants. » (Art. 3, § 3.)

Le Congrès de Paris vint demander l'établissement d'un tarif type, mais en réservant une différence de tant 0/0

pour chaque section, différence basée sur le prix de revient des objets de première nécessité.

Si bien qu'aujourd'hui l'article 3, § 3 porte :

« d'Établir un tarif type pour la France, en laissant aux sections, d'accord avec le Comité central, le soin d'établir le prix de base sur la moyenne des salaires de la section, afin d'éviter l'émigration du travail d'une ville à une autre, émigration produite par les énormes différences des tarifs existants. »

Et de fait depuis vingt-cinq ans cette participation active à l'élaboration des contrats collectifs a été la préoccupation constante du Comité central de la Fédération : les délégués de ce comité se rendent dans chaque ville et donnent d'utiles conseils : on ne saurait relever ces très nombreuses interventions (1). Parfois le Comité central peut faire augmenter les salaires (2), le plus souvent, son effort a dû se borner à les maintenir, ce qui est un véritable succès, étant donné l'état difficile du métier, surtout en ces dernières années (3).

---

(1) Cf. *Office du Travail*, op. cit., p. 833. Voici un exemple de l'intervention du Comité central :

1898. Bourg, 12-13 août. — Demande d'unification des salaires. Intervention d'un délégué de la Fédération du Livre : les trois principaux patrons de la ville avaient signé le tarif qui leur fut soumis par le Syndicat des typographes. Les 2 autres l'ont également signé après 1 jour de grève : les grévistes ont reçu 3 fr. 50 centimes par jour de la Fédération du Livre.

Des insertions de ce genre sont très fréquentes dans le *Bulletin de l'Office du Travail*.

(2) Environ dans 25 villes.

(3) La dépression actuelle est due à la concurrence des petits patrons qui emploient des femmes et des apprentis à des prix dérisoires ainsi qu'à diverses autres causes économiques (prix du papier augmenté, nouvelles charges d'impôts, etc...).

Indiquons rapidement comment ces résultats ont été obtenus : c'est assurément par une très forte et très impérieuse centralisation.

L'étude détaillée des statuts sur ce point montrerait que les pouvoirs du Comité central (1), en cas de grève, n'ont fait que croître : c'est ainsi que dans le texte de 1881 pour les cas urgents le Comité de section pouvait déclarer seul la mise-bas, pour avertir ensuite immédiatement le Comité central : aujourd'hui, les cas de grèves légitimes sont limitativement énumérés et pour tous les cas non prévus, c'est le Comité central qui décide.

Pendant longtemps même et par prudence, une clause spéciale des statuts décidait que la Fédération ne soutiendrait que les grèves faites pour le maintien des droits acquis : cette clause a disparu, bien que dans ces derniers temps, vu l'état du métier, le Comité central semble avoir repris implicitement cette politique.

Cela lui est des plus faciles, car, d'après l'article 16, le Comité de section, sans l'autorisation duquel, en cas de conflit, les ouvriers ne doivent jamais quitter l'atelier, doit *avant* d'appliquer ses décisions, les soumettre au Comité central en lui fournissant les documents précis qui ont décidé de son attitude.

D'ailleurs, la grève, dans aucun cas, ne doit être autorisée avant d'avoir épuisé tous les moyens de conciliation (art. 17).

Grâce à ces sages dispositions et surtout à l'habileté des hommes remarquables, pour le moins égaux aux leaders

---

(1) Le Comité, primitivement nommé par la section centrale, est aujourd'hui élu.

des Trade-Unions anglaises, de notables progrès ont été accomplis (1) ;

Les derniers sont la création d'un organisme spécial pour le contrat collectif et quelques essais de règlementation contractuelle sur des points spéciaux s'étendant à tout le métier.

En 1895, les deux Congrès ouvrier (Marseille) et patronal (Marseille), acceptent le principe d'une Commission mixte :

Celle-ci fonctionne heureusement depuis 1895 ;

Elle a arrêté un règlement d'apprentissage ;

Elle va discuter incessamment un projet de tarif général pour le travail à la machine : sur ce point l'accord sera fort difficile à établir, car deux avant-projets, l'un patronal, l'autre ouvrier ont été publiés et les prétentions diffèrent sur bien des points (2).

Enfin la diffusion du contrat collectif va probablement augmenter encore avec la création de commissions locales d'arbitrage : celles-ci seront nommées par les patrons et les ouvriers français de la corporation quelle que soit leur spécialité, âgés de vingt et un an au moins, ayant six mois de résidence dans la localité et qui auront déclaré se soumettre au règlement élaboré par la Commission mixte centrale.

Des articles spéciaux prévoient l'application de ces nou-

(1) Plus réels qu'apparents, car il y a eu plutôt maintien des conditions du travail que progrès : mais vu l'état du métier c'est un succès : sans cette organisation puissante, c'eut été la débâcle pour les ouvriers.

(2) Les patrons demandent dix heures de travail à la machine, les ouvriers huit heures.

veaux contrats : notamment le travail ne doit pas être suspendu et s'il y a nouveau tarif, « les travaux en cours seront achevés aux conditions auxquelles ils ont été commencés et les modifications à apporter au tarif des publications périodiques ne pourront avoir lieu qu'au bout de six mois, à partir du jour de la sentence arbitrale (1) ».

En somme, il y a avec ce cas de contrat collectif dans l'imprimerie un exemple de ce que peut donner l'initiative privée : il y a eu sans doute de très heureux résultats, mais, bien que la Fédération soit des plus fortes (2), il subsiste une multitude de petites imprimeries où l'exploitation des apprentis et l'emploi des femmes créent une fissure certaine pour l'application des meilleures conditions du travail stipulées par contrat collectif.

Néanmoins le double développement du contrat collectif que nous avons étudié dans les mines et dans l'imprimerie est bien une preuve que celui-ci est arrivé aussi loin que le pouvait mener l'initiative privée avec le régime de la loi de 1884 : malgré tout, son passé pèse en quelque sorte toujours sur le contrat collectif : on le conteste, on l'évite, on l'accepte comme pis aller ; les souvenirs du droit pénal planent encore sur la question et le droit civil ne s'implante que bien lentement. Peut-être à cet égard doit-on au contrat collectif quelque compensation juridique ?

---

(1) Sur tous ces points Cf. *8e Congrès national de la Fédération Française des Travailleurs du Livre*, Paris 1900.

(2) Au 1er janvier 1900, elle comptait 144 Chambres syndicales et 10,403 membres (*Annuaire des Synd. prof.*, 1900, p. 495).

CHAPITRE IV

LE CONTRAT COLLECTIF EN ANGLETERRE

—

Parmi tous les pays étrangers, il faut faire une place spéciale à l'Angleterre où le contrat collectif est particulièrement répandu.

Il nous faut tout d'abord tâcher de justifier cette assertion et donner une idée de la diffusion du contrat collectif en Angleterre.

§ Ier. — Tableau de la diffusion du contrat collectif dans les divers métiers.

Nous n'avons malheureusement pas de statistique directe nous permettant d'évaluer avec quelque précision l'importance du contrat collectif.

Mais diverses considérations peuvent nous permettre de nous rendre compte de cette diffusion :

C'est d'abord le témoignage formel des auteurs si compétents des ouvrages sur les Trade-Unions :

B. et S. Webb expliquent que le contrat collectif dépasse de beaucoup le Trade-Unionisme dans le champ industriel : « notre impression est que dans tous les métiers

qualifiés (skilled trades) où les hommes travaillent de concert dans les locaux du patron, 90 0/0 des ouvriers trouvent, soit le taux de leurs salaires, soit les heures de travail et souvent bien d'autres détails, fixés par un contrat collectif auquel ils n'ont pas pris part, mais dans lequel leurs intérêts ont été soutenus par les représentants de leur classe (1). »

C'est ensuite un document très intéressant (2) publié en novembre 1900 par la *Labour Gazette* sur les méthodes de solution des conflits.

Or il résulte de ce tableau :

1° Que le contrat collectif est de tous les modes de solution des conflits *de beaucoup le plus fréquent* : 78 0/0 des conflits nés en 1899 — dernière année pour laquelle nous ayons des statistiques comparatives — furent terminés par un contrat collectif : soit près des 4/5 (3).

2° Que dans les quatre années considérées, cette même proportion de contrats collectifs a passé de 68 0/0 en 1896 à 78 0/0 en 1899, soit une augmentation apparente de 10 0/0 en 4 ans et une augmentation vraie plus grande encore, puisque le nombre total des conflits a diminué.

3° Que cette augmentation vraie du nombre des contrats collectifs peut facilement être évaluée, en supposant une diminution proportionnelle des conflits et des contrats de

---

(1) *Industrial Democracy*, vol. II, chap. : *The method of collective Bargaining.*

(2) Voir la traduction de ce document page 98.

(3) La proportion d'ouvriers qui virent le conflit qui les affectait terminé par un contrat collectif en 1899 est de plus de 80 0/0 du total.

Ex : Twelfth Annual report on Strikes and Lock outs.

Methods of Settlement of Disputes.

Dans le tableau suivant, les conflits élevés en 1896, 1897, 1898 et 1899 sont classés d'après les différentes méthodes qui les ont terminés :

MODE D'ARRANGEMENT	1896		1897		1898		1899	
	NOMBRE de conflits	NOMBRE d'ouvriers	NOMBRE de conflits	NOMBRE d'ouvriers	NOMBRE de conflits	NOMBRE d'ouvriers	NOMBRE de conflits	NOMBRE d'ouvriers
Par arbitrage.......	19	10.276	14	9.756	13	3.350	16	3.319
Par conciliation ou médiation	30	10 472	27	9.544	30	16.167	22	8.386
Par **arrangement direct ou négociation entre les parties ou leurs représentants**	633	136.307	624	187.048	495	206.926	562	156.743
Par reprise d'ouvrage aux conditions des patrons sans négociation	114	30.587	76	15.207	71	17.590	22	7.054
Par remplacement d'ouvriers.............	107	7.250	105	4.307	96	9.616	88	3.980
Par cessation de travail.	19	3.159	7	1.673	—	—	3	95
Prolongés ou non résolus	4	139	11	2.732	6	258	6	648
Totaux........	926	198.190	864	230.267	711	253.367	719	180.217

La plupart des conflits de l'année furent, comme on pouvait s'y attendre, terminés par arrangement direct ou négociation entre les parties en cause.

1896 à 1899. Cette diminution proportionnelle eût amené en 1899 un chiffre de contrats collectifs de 491

$$\frac{719 \times 633}{926} = 491$$

tandis que ce chiffre s'est élevé en réalité à 562 : d'où une augmentation du chiffre des contrats collectifs de 71 (562 — 491 = 71). La progression vraie des contrats collectifs est donc de $\frac{71}{491}$ soit 15 0/0.

On voit donc par là la place énorme que le contrat collectif joue dans la vie industrielle et économique de l'Angleterre contemporaine et on saisit aisément tout le terrain gagné en ces quatre dernières années par notre mode de solution des conflits.

Il faut maintenant passer en revue rapidement les divers métiers en indiquant pour chacun l'empire du contrat collectif (1).

I. — Industries du bâtiment (2).

C'est peut-être dans le bâtiment que le contrat collectif est le plus anciennement connu.

Les statuts du Conseil d'arbitrage et de conciliation pour l'industrie du bâtiment à Wolverhampton (3) votés

---

(1) Pour toute cette partie, la source officielle la plus importante est la *Labour Gazette*, journal du Labour Department Anglais.

(2) Pour ce qui concerne le bâtiment, on peut consulter la collection du *Building Trades New*, journal mensuel publié par le *Building Trades Federation* à Londres.

(3) Voir le texte de ces statuts, *Office du Travail*, Conciliation et Arbitrage, p. 178.

le 31 mars 1866 sont en réalité sur bien des points un contrat collectif au plein sens du mot.

C'est ainsi que l'article 5 établit le mode de computation (à l'heure) pour le travail et les règles de paiement pour les salaires ; l'article 6 fixe la durée du travail ; l'article 7 détermine le prix du travail en dehors des heures réglementaires. Enfin il y a plus : des articles 11 et 12, l'un prévoit la durée possible du contrat qui se renouvellera d'année en année, sauf préavis, ou demande de modification, l'autre en assure la publicité (1).

Sans suivre ici toute l'histoire de ce contrat dans ces métiers du bâtiment, il faut signaler au moins, à titre documentaire, les principales conventions intervenues :

---

(1) Art. 5. — Le travail est compté et payé à l'heure, d'après les règles suivantes : la catégorie d'ouvriers qui jusqu'à présent a été payée 5 pence 3 l'heure sera payée 6 pence l'heure et les autres catégories d'ouvriers en proportion : mais les ouvriers qui travaillent sur des bâtisses à découvert recevront un demi penny supplémentaire par heure, pendant les 6 semaines qui précèdent et les 6 semaines qui suivent le jour de Noël. Toutefois, si l'ouvrier occupé sur des bâtisses à découvert a le choix de faire sa journée pleine en travaillant à l'atelier, il recevra le salaire ordinaire seulement, l'intention des patrons comme des ouvriers étant que les ouvriers de la même catégorie puissent gagner le même salaire hebdomadaire.

Art. 11. — Les présents statuts entreront en vigueur le 14 mai prochain et resteront en vigueur pendant une année. Si l'une des parties réclame une modification à la fin de cette période, elle en donnera avis à l'autre partie au mois de janvier. Si pareil avis n'est pas donné, les statuts resteront en vigueur jusqu'au 1er mai de l'année suivante et ainsi de suite, d'année en année, jusqu'à ce qu'une des parties donne avis à l'autre, au mois de janvier, qu'une modification est demandée pour le 1er mai suivant.

Art. 12. — Les présents statuts seront imprimés et affichés dans un endroit apparent de l'atelier de tous les entrepreneurs de bâtiments de Wolverhampton.

Un contrat signé en 1892 entre l'Association centrale des masters builders de Londres et des délégués des unions de maçons de briques, charpentiers et menuisiers, tailleurs de pierre, plâtriers, peintres, forgerons, ajusteurs et manœuvres (1).

Ce premier contrat ayant été dénoncé n'est plus obligatoire après le 1er mars 1895 : après un régime de fait aux mêmes conditions, devant des demandes d'augmentation de salaires et sous la menace de grèves, de nombreux contrats collectifs sont conclus :

Le 30 avril 1896, entre l'Union des maçons de briques et l'Association centrale (2).

Le 6 mai, entre la même association et l'Union des plâtriers de Londres.

Enfin, en dehors même de Londres, plusieurs contrats collectifs sont fréquemment passés dans les diverses industries du bâtiment : voici à titre d'exemple et dans son intégralité le contrat collectif du 17 juin 1895, passé entre l'association des patrons et l'association d'ouvriers du district de Manchester et de Salford :

---

(1) Texte en anglais, *Labour Gazette*, nov. 1894, p. 336 et 337. — Traduction française, de Rousiers, *Le Trade-Unionisme en Angleterre*, p. 63.

Une mention spéciale des contrats collectifs est faite, dans la *Labour Gazette*, depuis février 1896 : une rubrique spéciale donne le compte rendu des plus importants contrats collectifs entre les représentants des patrons et des ouvriers, où la médiation des tiers ne s'est pas produite.

Cf. Dans le *Report on changes in rates of wages and hours of labour*, 1899, une liste de tous les contrats collectifs existants dans le Royaume uni, p. 220.

(2) Texte *Labour Gazette*, mai 1896, p. 143.

CONTRAT *de travail délibéré et arrêté conjointement par l'association des patrons et l'association des ouvriers du district de Manchester et de Salford, exécutoire à partir du 17 juin 1895 :*

I. — *Salaires.*— Le taux du salaire est de 90 centimes l'heure.

II. — *Heures de travail.* — Le temps de travail pour les ouvriers travaillant tant au dedans qu'au dehors, sera réglé comme suit : du 1er mars (ou du 29 février, suivant le cas) au 31 octobre inclusivement, on travaillera le lundi, de 7 heures du matin à 5 1/2 du soir, avec un arrêt d'une demi-heure pour le déjeuner, et un arrêt d'une demi-heure pour le dîner.

Les mardi, mercredi, jeudi, vendredi, on travaillera de 6 h. 1/2 du matin à 5 heures du soir, avec les mêmes arrêts.

Le samedi, on travaillera de 6 h. 1/2 du matin à midi, avec un arrêt d'une demi-heure pour le déjeûner : soit un total de 52 heures par semaine.

Du 1er novembre au 28 février inclusivement, le travail commencera de 7 heures du matin et cessera à 5 heures dn soir, pendant les cinq premiers jours de la semaine, et durera le samedi de 7 heures du matin à midi avec les arrêts déjà indiqués, soit 47 heures par semaine.

III. — *Heures des repas.* — Les heures des repas seront ainsi fixées : déjeuner de 8 heures à 8 h. 1/2 ; diner de midi à une heure. L'employeur devra, dans tous les cas, procurer de l'eau chaude aux ouvriers pour leurs repas.

IV. — *Heures pour commencer l'ouvrage.* — Tout ouvrier qui ne commencera pas son travail à l'heure fixée le matin, sera autorisé à le commencer à 7 heures, 8 h. 1/2 et 1 heure en été, à 7 h. 1/2, 8 h. 1/2 et 1 heure en hiver, pourvu qu'il fasse sa déclaration lui-même au contre-maître ou surveillant.

V. — *Heures supplémentaires.* — Les heures supplémentaires seront comptées à partir du temps fixé par ce règlement pour quitter le chantier. Elles seront payées un quart en sus pour les deux premières heures, moitié en sus de 7 h. 1/2 à minuit et le double de minuit au commencement de la journée suivante. On comptera dou-

ble aussi tout le travail exécuté entre 4 heures du soir le samedi et 7 heures du matin le lundi, ainsi que le jour de Noël. On comptera moitié en sus pour le travail exécuté le samedi de midi à 4 heures du soir.

VI. — *Travaux éloignés.* — Tous les ouvriers travaillant dans un rayon d'un mille autour de Saint-Ann's Square commenceront leur journée à l'heure fixée par l'article 2. Tous ceux employés au-delà de cette distance auront droit de se faire payer comme temps de travail le temps employé pour se rendre au chantier, à raison de 20 minutes par mille au plus, à partir des limites sus-indiquées. On les indemnisera aussi pour le temps employé à changer de chantiers pour le même employeur.

VII. — *Travail à la campagne.* — Clause 1 : Les ouvriers qui vont travailler à la campagne quitteront leur résidence par le train ou autre moyen de transport le plus rapproché de l'heure d'ouverture et reviendront le samedi par le train le plus rapproché de l'heure de clôture ; s'ils ne sont pas payés sur le chantier, ils devront l'être au bureau du patron à midi. Ceux qui travaillent à plus de 3 milles des limites et à moins des 15 milles de la ville recevront 3 schillings (3 fr. 75) par semaine comme indemnité de logement, plus le prix de leur voyage chaque semaine ; ceux qui travaillent à plus de 15 milles de la ville et à moins de 30, recevront 3 schillings par semaine pour logement, 2 schillings de surpaie pour le dimanche, et le prix de leur voyage une fois par quinzaine ; mêmes conditions pour les chantiers situés entre 30 et 50 milles, sauf que le prix du voyage ne sera donné à l'ouvrier qu'une fois par mois. Au-delà de 50 milles, les autres conditions restent les mêmes, les dépenses du voyage feront l'objet d'un contrat spécial.

Clause 2 : On ne tiendra compte en aucun cas des billets hebdomadaires d'ouvriers délivrés par les Compagnies de chemins de fer ou de tramways. Dans tous les cas où les salaires de la ville où les ouvriers sont demandés seraient plus élevés que ceux du district de Manchester, ces salaires seront exigibles : au contraire, les plâtriers de Manchester recevront le salaire de leur district partout où les salaires en usage seraient moindres.

(Suit une énumération des rues de chaque faubourg où passent les limites indiquées plus haut).

VIII. — *Moment de la paie.* — Là où les hommes sont payés sur le chantier ils travailleront le samedi jusqu'à midi ; sinon ils doivent être au bureau à l'heure de la clôture des chantiers. En tout cas le temps de déplacement sera compté à 3 milles par heure ; le patron commencera à payer à midi, ou bien il indemnisera les ouvriers pour le temps qu'il les fait attendre.

IX. — *Contre-maîtres.* — Tout plâtrier chargé d'un chantier recevra au minimum un demi-penny (0,05) par heure en plus du salaire courant, quelque soit le nombre d'ouvriers qu'il ait sous sa surveillance ; il ne sera pas autorisé à payer les salaires, à moins que le compte de chaque ouvrier ne soit établi d'avance sur des feuilles portant l'entête imprimé du patron. Seuls les plâtriers occuperont cette situation de contre-maîtres.

X. — *Travail de plâtrier.* — Aucune autre personne qu'un plâtrier ne sera autorisée à exécuter une partie quelconque du travail de plâtrerie. Ce travail comprendra le battage ou tout procédé destiné à le remplacer, la mise en place des moulures d'ornements (qui doivent être faites également par des plâtriers membres du syndicat) les travaux de ciment, la préparation des surfaces destinées au pavage en bois, le carrelage, les revêtements de muraille en faïence. On ne s'opposera pas à laisser exécuter par des cimentiers les pavages et les marches.

XI. — *Notification de renvoi.* — Tout patron désirant congédier un ouvrier doit le prévenir une demi-heure avant la fin de la journée, faute de quoi il lui paiera une demi-heure en sus. Quand un ouvrier a reçu son congé, le patron doit lui payer immédiatement le salaire dû ou lui compter le temps pendant lequel il le fait attendre.

XII. — *Apprentis.* — Les enfants entrant dans le métier ne doivent pas avoir plus de 16 ans et seront liés à leur patron par un contrat authentique d'apprentissage. On stipulera dans ce contrat la faculté pour l'apprenti d'assister aux cours techniques du métier. Aucun patron n'aura plus de 3 apprentis à la fois, excepté dans la dernière année du plus âgé où il pourra en prendre un quatrième, la préférence étant donnée au fils d'un platrier syndiqué.

XIII. — *Matériaux.* — Dans tous les cas, les entrepreneurs devront fournir les matériaux ; le fait d'acheter ces matériaux directement ou indirectement de celui au compte duquel on bâtit, sauf le sable, sera considéré comme exclusif de la qualité d'entrepreneur. Le syndicat peut exiger la preuve de l'achat des matériaux, s'il le juge à propos.

XIV. — *Demande de modification.* — Toute demande de modification, venant, soit des patrons, soit des ouvriers, doit être adressée six mois à l'avance par écrit, au secrétaire de l'association des ouvriers ou des patrons. Il sera loisible à cette association d'abréger ce délai de six mois.

Suit la détermination des frontières du district où cette convention est exécutoire.

Signé au nom de l'Association des Patrons :	Signé au nom de l'Association des Ouvriers :
James Fergusson, président.	Thomas Leck, président.
Thos Bolland.	John Kingswood.
Richard Higson and son.	Richard Pillinn.
John Potter Kenworthy.	William-H. Anderton.
Horsfield and son.	Charles-Mac Laren.
Daniel Dooley.	Edwin Ingle.
John Cantrill, secrétaire.	M. Deller, secrétaire. (1)

Comme on peut le voir, c'est là un contrat collectif des plus complets.

On peut signaler de même un contrat collectif du 7 février 1898, entre les patrons ardoisiers et tuiliers de Leicester et la branche de Leicester des *Amalgamated Slaters and tilers of England*, ardoisiers et tuiliers réunis d'Angleterre (2).

(1) Traduction de Rousiers. Ex. circulaire Musée social, I, série A, p. 71.

(2) Cf. Report du *Standard piece rates of wages*, 1900, p. 1.

En résumé le contrat collectif est très répandu dans l'industrie du bâtiment : il tend même à devenir en quelque sorte, sous l'action des administrations publiques et des municipalités qui en imposent les clauses aux entrepreneurs même non contractants (1), la coutume du métier.

II. — Industrie des Mines.

Le contrat collectif est aussi fort répandu dans l'industrie minière : ces contrats sont passés soit par la *Miners' Federation of Great Britain* qui comprend la plupart des mineurs anglais, soit par la *Miners' National Union* qui unit les ouvriers du Durham et du Northumberland : parfois aussi c'est une Union locale qui passe un contrat avec un patron isolé (2).

En somme la liste de prix uniforme nationale n'est pas encore faite pour les mineurs : il n'y a pas de tarif universellement reconnu applicable à un district tout entier (3),

---

(1) Voir à ce sujet, De Rousiers, op. cit., p. 71.

(2) Cf. De Rousiers, *Minute of Agreement between the Right Honourable the Earl of Rosslyn and the Fife and Kinross Miners' Association*, p. 217.

(3) Voir le texte de quelques-uns de ces contrats, B. of. Tr. L. Dép. *Report on standard piece rates*, 1900, p. 3-17.

Le dernier contrat collectif passé le 16 janvier 1900 par la *Miners' Federation* donne bien à cet égard une impression exacte de l'aspect du contrat collectif dans le métier : la Fédération se contente de fixer les limites entre lesquelles oscillera le salaire fixé par les comités de district : en voici le texte :

1° Considérant que les parties sont d'accord pour proroger les pouvoirs du Comité, à dater du 1er janvier 1901 (date de l'expiration du précédent accord) pour une nouvelle période de TROIS années, avec

à cause de la grande variété des circonstances de l'extraction du charbon.

Aussi en général quand par contrat collectif on établit pour tout le métier ou pour une région seulement des augmentations ou des réductions de salaires, on la base non sur un taux uniformément reconnu, mais sur les taux en usage dans chaque houillère.

Deux particularités sont à signaler :

D'une part dans le Northumberland et le Durham on a poussé plus loin l'unification du contrat collectif par l'établissement de moyennes de comté (*county averages*) qui servent d'indication dans la confection des listes de salaires : une liste imprimée applicable à une mine seulement est

---

le même minimum de salaires et en portant le maximum à un taux supérieur de 60 0/0 au taux des salaires de base (de 1888), le taux actuel des salaires des *ouvriers du fond* sera augmenté, à partir du premier jour de travail de janvier, d'une somme égale à 5 0/0 du salaire de base, cette augmentation devant être payée le premier jour de paie consécutif à la signature du présent accord ;

2° Pour une nouvelle période à dater du 1er janvier 1901, le taux des salaires ne pourra être inférieur à un salaire dépassant de 30 0/0 le salaire de base (1888), ni supérieur à un salaire dépassant de 60 0/0 ce salaire de base ;

3° Pendant cette période dè trois années (1er janvier 1901-1904) le taux des salaires des mineurs du fond sera fixé par le Comité de conciliation dans les limites indiquées ci-dessus ;

4° Le comité de conciliation restera en fonctions, avec la même composition et la même procédure, du 1er janvier 1901 au 1er janvier 1904 ;

Il a été en outre décidé à l'unanimité de recommander aux exploitants (sans aller jusqu'à les y obliger) d'étendre l'augmentation de 5 0 0 aux ouvriers de la surface occupés sur le carreau de la mine et dans les criblages ».

alors élaborée par un mécanisme de comités mixtes qu'on étudiera plus loin.

D'autre part dans certains cas le contrat collectif est établi sous forme d'échelle mobile. (Galles du Sud).

Dans quelques autres industries extractives il y a pareillement de nombreux contrats collectifs : le principe de l'échelle mobile y domine ; le salaire suit les variations du prix de vente du produit, ainsi le prix d'extraction d'une tonne de pierre à chaux est payé aux carriers d'après le prix du saumon de fer.

III. — Industries métallurgiques (1).

Les hauts-fourneaux présentent de nombreux exemples de contrats collectifs : ici encore la base « standard » est un certain prix de vente du saumon de fer : ce taux de salaires varie avec ces prix de vente ; les contrats sont établis par districts.

En général les ouvriers du fer et de l'acier sont régis par le contrat collectif qui se présente le plus souvent sous l'aspect d'échelle mobile.

La construction des navires est encore une industrie où le contrat collectif est très répandu : les listes de prix sont encore purement locales et il n'existe pas de listes de salaires uniformes ; cela tient à la variété des diverses opérations du travail, aussi en général le contrat collectif est-il local et même particulier à un seul établissement (2).

---

(1) Cf. Id. Report, p. 21-86.

(2) Bien qu'il y ait une certaine ressemblance entre ces diverses listes.

IV. — Industries textiles.

Le contrat collectif existe depuis longtemps déjà dans la filature du coton : les listes de Bolton et d'Oldham sont les deux principales qui règlent les salaires ; celles-ci ont graduellement remplacé les listes locales. De même dans le tissage du coton, on est arrivé à une liste uniforme ; c'est un véritable volume.

Dans l'industrie de la laine le contrat collectif est beaucoup moins répandu et l'unification est loin d'être poussée aussi loin.

Industries du vêtement.— L'introduction de la machine dans la confection de la chaussure et du vêtement proprement dit a profondément transformé ces industries qui ont passé du type du métier à celui de la grande industrie : avec la division du travail et la spécialisation des tâches, le contrat collectif a gagné ces métiers ; des listes de prix ont été confectionnées.

Imprimerie. — Ici encore le contrat collectif n'a pas gagné toutes les spécialités du métier, cependant il faut signaler l'introduction d'un tarif pour le travail à la machine à imprimer qui est un des véritables succès du contrat collectif.

Signalons enfin pour terminer cette trop longue liste quelques essais importants de contrats collectifs dans les industries d'alimentation (boulangers) de transport (conducteurs de cabs de Londres) du verre et des docks : dans cette dernière industrie d'ailleurs le contrat collectif a beaucoup de peine à pénétrer.

Que faut-il conclure de cette rapide revue et que peut-on retenir de cette étude des faits ?

Deux opinions nous semblent tout d'abord à écarter :

— le contrat collectif n'est pas coextensif dans son développement à celui des Trade-Unions : c'est ainsi par exemple pour n'en citer qu'un, que les villes s'engagent souvent à s'astreindre aux mêmes règles que les entrepreneurs au cas où elles emploient directement des ouvriers, c'est-à-dire à observer le contrat collectif en usage dans le métier (1).

— le contrat collectif n'est pas coextensif à la grande industrie (2), l'exemple de contrats collectifs, très répandus dans l'industrie du bâtiment, est un argument irréfutable contre cette thèse.

Mais alors comment s'expliquer ce développement : autant qu'on peut retrouver quelques régularités sous la souplesse et la richesse de la vie, on peut, semble-t-il, le voir dominé par trois idées :

a) Le contrat collectif a une tendance à se développer dans tous les métiers où la concurrence joue à plein et est la plus âpre et la plus rude ;

b) Le contrat collectif ne pénètre véritablement un métier que s'il rencontre une puissante organisation professionnelle, ou tout au moins s'il trouve une solidarité ouvrière active ;

c) Enfin il y a dans chaque métier certaines difficultés techniques à l'établissement du nouveau régime et ces difficultés ne sont pas sans influence sur les progrès du contrat collectif.

---

(1) Ainsi pour le conseil de Comté de Londres : Cf. *Ann. Report. London County Council*, 1892-1893, p. 102.

(2) C'est le point de vue contraire que soutient M. de Rousiers : Cf. *Le Trade Unionisme en Angleterre*, chap. I, La nécessité du groupement syndical.

a) Le contrat collectif, c'est là la première idée qui domine son développement de l'autre côté du détroit, a une tendance à se faire jour dans tous les métiers où la concurrence joue à plein et est la plus apre et la plus rude;

C'est ainsi que, toutes choses égales d'ailleurs, nous le voyons plus répandu dans les métiers où les ouvriers sont le plus nombreux, dans ceux où la machine vient diminuer la main-d'œuvre, dans ceux où le genre même de travail permet la mobilité de l'ouvrier.

Parallèllement on constate que le contrat collectif s'est développé dans des métiers où le salaire, par le fait de la concurrence, était tombé extrêmement bas.

b) En second lieu, le contrat collectif — et c'est là une remarque d'une portée générale — ne pénètre véritablement le métier que s'il rencontre une puissante organisation professionnelle.

L'absence de contrats collectifs dans les métiers où sévit encore le Sweating System en est la preuve manifeste.

L'échec partiel du contrat collectif dans le métier des dockers en est une nouvelle confirmation.

Il est certain et sur ce point l'accord est à peu près unanime que les unions bien organisées sont actuellement nécessaires pour la conclusion et le respect du contrat collectif.

C'est ainsi que l'esquisse que nous avons donnée du développement du contrat collectif correspond presque point par point au tableau suivant qui donne la répartition des unions entre les grands groupes d'industrie (1).

---

(1) Extrait du dernier rapport officiel sur les syndicats anglais (18 décembre 1900), qui donne la situation au 31 décembre 1899.

Industries.	Nombre des Unions	Nombre des Membres.	0/0 ou total.
Bâtiment	136	251.065	14
Mines et carrières	60	424.783	24
Métallurgie : constructions maritimes	272	331.245	19
Textiles	242	220.098	12
Vêtement	47	68.309	4
Typographes	53	56 471	3

Au total 1,292 unions groupant 1,802,518 membres représentent l'armée syndicale de l'Angleterre, pour la plus grande partie favorable au contrat collectif.

c) Enfin, et c'est là la 3me idée qui nous paraît dominer le développement du contrat collectif en Angleterre dans les divers métiers — il y a des difficultés techniques spéciales à chaque métier qui influent.

L'essentiel d'une liste de taux des salaires est que cette liste exprime le montant de la rémunération que doit recevoir un grand nombre d'ouvriers engagés dans le métier (1). Or le travail à la pièce est directement contraire à cette exigence : parfois dans certains métiers la grande variété des tâches de chaque ouvrier rend bien difficile, sinon impossible, la confection des listes de salaires : c'est ainsi par exemple que dans le métier de la mécanique, on n'a pas constaté de tentative pour y établir une liste uniforme applicable à toutes les usines mécaniques de chaque loca-

(1) Sur ce point Ch. Report ou *Standard piece rates of wages and sliding scales in the United Kingdom*, 1900. *Board of Trade* (L. D.). Préface.

lité (1). Il en est de même dans l'ameublement, la coutellerie et quelques autres métiers à métaux moins importants.

Par contre la diversité des articles produits n'est pas un obstacle du même genre à la confection du contrat collectif : c'est seulement une difficulté sérieuse qu'on arrive à vaincre comme le prouvent les exemples des listes de salaires dans les industries de la bonneterie et de la chaussure. Ici en effet les articles produits sont uniformes, ne varient pas d'un établissement à l'autre ; on fixe un modèle (pattern) en fonction duquel sont établis les divers tarifs du travail aux pièces.

On pourrait alors se demander si certains métiers seront, en vertu de ces considérations techniques, indéfiniment rebelles à l'introduction du contrat collectif.

L'exemple Anglais ne semble pas autoriser l'affirmative : c'est ainsi que dans deux industries, la filature du coton et les mines, on est arrivé à tourner la difficulté indiquée par l'introduction du « county average » moyenne de comté : on entend par là d'une manière générale un certain salaire convenu rémunérant un travail de moyenne efficacité.

Ainsi dans les mines, quoique le prix de la tonne payé aux fendeurs varie presque indéfiniment de houillère à houillère et même de veine à veine dans le même puits, suivant la nature du charbon et les conditions de l'exploitation, les taux de tonnage par tout le comté sont ainsi fixés que chaque mineur puisse obtenir un certain salaire convenu, qui est précisément la moyenne du comté, *county average*.

Il y a là une série de difficultés spéciales des plus intéressantes qui forment pour ainsi dire la partie technique du

(1) C'est alors tout au plus le contrat collectif particulier à une usine, la liste d'usine, qui est possible.

problème : malheureusement les difficultés de traduction de l'anglais technique des tarifs spéciaux ne nous ont pas permis d'insister autant que nous l'aurions voulu, sur cet aspect de la question.

Après avoir ainsi, par une vue quelque peu rapide, aperçu le domaine fort vaste du contrat collectif en Angleterre, il nous faut étudier une triple question :

Quel organisme s'est-il créé ?

Quels résultats économiques et sociaux a-t-il donnés (1) ?

Et enfin quelles sont les causes de cet extraordinaire développement ?

§ II. — Organisme du contrat collectif.

Il nous faut maintenant étudier de près et d'une manière abstraite en quelque sorte, en prenant les exemples comme des mécanismes types, l'organisme du contrat collectif.

Rien n'est plus souple et plus divers, plus délicat et plus complexe que cet organisme du contrat collectif : pour s'en rendre compte, il suffit de se rappeler que le contrat collectif étant l'idéal de l'organisation professionnelle, celle-ci cherchera sans cesse à le réaliser, de là une infinité d'espèces et de variétés. Une étude descriptive de tous ces procédés serait donc des plus intéressantes mais aussi par trop dispersée.

(1) Voyez déjà en ce sens : Schwiedland : un projet de loi français sur les soi-disant Conseils de conciliation. (*Revue d'Economie politique,* 1896, p. 324).

D'autre part, on ne saurait instituer un examen comparatif de ces divers organismes pour discuter quel est le meilleur d'une manière absolue : c'est ce que font dans un remarquable chapitre sur la méthode du contrat collectif, Béatrice et Sidney Webb : à leur sens, il faut soigneusement séparer la formation d'un contrat collectif et son application : ce sont là deux tâches nettement distinctes qui exigent des qualités bien différentes et qui doivent être confiées à deux organismes séparés ; à cet égard la perfection leur paraît être atteinte dans l'industrie du coton du Lancashire (1) : l'application d'un contrat collectif existant y est réservée à des experts professionnels, nommés respectivement par les patrons et par la Trade Union (2) ; la conclusion ou la révision est confiée à un Comité mixte, composé d'un certain nombre de représentants de chaque parti.

Ce point de vue ne nous semble pas exempt de critiques. D'abord il est douteux, étant donné le mécanisme même du contrat collectif, qu'on puisse ainsi toujours et dans tous les cas séparer aussi rigoureusement la formation et l'application du contrat : c'est là évidemment une tendance heureuse, mais bien souvent la nature des choses s'y oppose : c'est ainsi que dans les métiers où le contrat collectif ne peut guère porter que sur la fixation d'une moyenne (3), on ne saurait dire que l'application de cette clause soit distincte de la formation du contrat : il y a là si l'on veut

(1) Cf. Webb, *Industrial Democracy. Method of collective Bargaining*.

(2) C'est pour le recrutement de ces agents que la Trade Union a établi un véritable système de concours.

(3) En raison de la diversité des opérations techniques.

la base du contrat pour tous les ouvriers, mais son application même sera la formation du contrat pour chacun d'entre eux. C'est ainsi que parfois certaines modifications au contrat, qui sont au fond des modifications de tarif de salaires, se présentent sous l'aspect d'une modification dans les conditions d'application du contrat, ce qui relève bien de la science des experts professionnels. Enfin, et c'est là à notre point de vue l'objection fondamentale — on ne saurait déclarer d'une manière uniforme tel ou tel type d'organisme meilleur qu'un autre ; tout dépend des conditions techniques du métier et des positions respectives de l'Association professionnelle patronale et ouvrière.

Comment alors étudier cet organisme, si nous ne pouvons entreprendre ni l'étude descriptive, ni l'étude comparative des institutions existantes : le plus simple et le seul mode d'études permis nous semble être alors l'étude analytique.

En présence du contrat collectif tel qu'il fonctionne en Angleterre, on ne peut que poser des correspondances idéales et théoriques, indiquer d'une manière abstraite ce qu'exige le contrat collectif idéal et marquer de quelle manière ces exigences ont tendance à se réaliser dans la pratique.

Or à ce point de vue, la réalisation du contrat (1) collectif implique un double mécanisme, un mécanisme économique et un mécanisme professionnel et technique.

Cela résulte de la nature même du travail industriel :

---

(1) Nous laissons absolument de côté dans cette partie les conditions nécessaires pour que le contrat collectif s'introduise dans un métier (voir plus loin : causes de développement) ; nous l'étudions en lui-même dans son élaboration intime, une fois le principe accepté.

celui-ci est une certaine tâche professionnelle accomplie dans des conditions déterminées contre une certaine rémunération en argent. Or d'une part, fixer un niveau de salaires ou le modifier, déterminer le nombre d'apprentis, fixer la durée de la journée de travail et le nombre des heures supplémentaires, etc... autant de questions économiques ; d'autre part, établir la manière de calculer la tâche correspondante au salaire fixé, aménager l'atelier pour assurer le respect des conditions de durée du travail, etc...., sont autant de questions techniques professionnelles.

Tels sont les deux pôles opposés qui dominent toute la question ; il est certain que tout ce qui touche au côté technique, professionnel, pousse à la spécialisation de l'organisme du contrat collectif ; et que d'autre part tout ce qui se rattache à la fixation du taux du salaire et à la vie économique de l'usine tend à rester le privilège et l'apanage personnel des intéressés.

Le problème du contrat collectif consiste précisément à poursuivre cette idéale proportion du salaire au travail, qui réalisera à la fois la justice et le « standard of life ».

Ainsi pour tout ce qui concerne le mode de fixation du travail à accomplir, pour tout le mécanisme technique, il y a tendance des parties à s'en remettre à autrui.

Au contraire pour tout ce qui touche à la fixation du taux du salaire, la tendance est de retenir cette attribution fondamentale.

Précisons ces idées par une double étude : d'une part, l'étude de l'objet de plus en plus large du contrat collectif ;

D'autre part, l'étude des modifications possibles au contrat collectif et de leurs modes de réalisation.

Au premier de ces deux points de vue, on peut dire que

la spécialisation de l'organisme du contrat collectif n'apparaît que fort tard et d'une manière exceptionnelle : ce contrat collectif est normalement conclu par le président et le secrétaire de la Trade-Union, représentant des ouvriers (1).

Une première ébauche de spécialisation a lieu par la création de *Comités permanents*, ainsi les comités de district de l'Amalgamated society of Engineers (mécaniciens) : ils sont ordinairement formés d'ouvriers délégués par leurs camarades qui travaillent en temps ordinaire au métier et ne prennent que temporairement leur qualité de négociateurs (2).

Un deuxième degré dans la spécialisation de cet organisme consiste dans la création d'*agents spéciaux*, salariés par la Trade-Union. Cette évolution est aujourd'hui accomplie dans les Unions les plus puissantes (3) : aussi le plus grand nombre des contrats collectifs est-il passé par des organes appropriés, divers suivant les industries mais tous spécialisés dans cette fonction. Or l'évolution s'est précisément faite sous l'empire des difficultés très sérieuses que créait l'élaboration d'un tarif de salaires aux pièces : la fonction professionnelle a ici créé son organe.

Mais malgré cette spécialisation l'aspect économique du

---

(1) Soit de la branche locale, soit de la société nationale (Ex. : United Society of Plumbers).

(2) L'inconvénient est le peu de compétence énonomique de ces délégués : cela n'a pas grande importance quand le contrat ne porte que sur une augmentatation ou une diminution d'un tant pour cent que les ouvriers ratifient.

(3) C'est le cas dans les industries du coton, du charbon, du fer, de la chaussure, de la cordonnerie, de la bonneterie et de la passementerie, etc.

problème n'a pu être écarté et a fini par l'emporter : l'essentiel du mécanisme consiste toujours en des *délégués* des patrons et des ouvriers, des ambassadeurs qui ont mission de conclure le traité (1). L'établissement de ses clauses relève essentiellement de la volonté personnelle des parties (2).

Les contrats collectifs établissant une échelle mobile et les Alliances sont deux nouvelles preuves de ces oscillations entre deux tendances opposées.

Dans l'échelle mobile (3), en subordonnant les taux de salaires aux prix de vente, les parties essayent précisément de supprimer la partie économique du problème. Mais elles ne tardent pas à se rendre compte que ce n'est là qu'un leurre et une illusion. La défaveur relative qui a atteint récemment l'échelle mobile en Angleterre où elle est plutôt en recul, tient précisément à ce que dans ce système, l'aspect économique du problème est sacrifié à son côté technique : le patron consentant seul le prix de vente est ainsi seul maître du salaire et les échelles ne donnent pas assez fidèlement les conditions du marché.

---

(1) Ceux-ci se réunissent ordinairement en comités mixtes (chaussures, mines, etc...)

(2) C'est pourquoi l'arbitrage réussit mieux pour un conflit né et actuel, pour une interprétation de tarifs existants que pour l'élaboration de tarifs nouveaux. Nous pouvons ainsi préciser les rapports de l'arbitrage et du contrat collectif : on peut dire d'une manière générale que l'arbitrage est une source de contrats collectifs : pour tout ce qui concerne le mécanisme professionnel, l'arbitrage est possible et fonctionne heureusement : mais la nécessité de réserver aux parties seules toute la part économique du contrat pose une limite variable mais certaine à l'action possible de l'arbitrage.

(3) Cf. sur l'échelle mobile en général : L'échelle mobile de salaires en Angleterre, M. Munro (*Revue d'Econ. polit.*, avril 1891).

Un nouveau perfectionnement au point de vue de l'organisme que nous étudions est apporté par les alliances (1) : l'accord est ici poussé beaucoup plus loin, puisque non seulement les parties (association patronale et association ouvrière) se mettent d'accord sur le taux des salaires mais encore déterminent ensemble les prix de vente d'où dépend le taux des salaires.

Un ingénieux système de primes fixées par accord entre patrons et ouvriers permet d'assurer en présence d'une augmentation de profit une augmentation proportionnelle des salaires : les deux parties retrouvent ici en quelque sorte leur autonomie économique qui était profondément atteinte par l'échelle mobile. L'organisme ainsi perfectionné qui s'est établi depuis 1890 dans diverses sections de l'industrie de Birmingham (staple industry) semble marquer le point culminant de l'évolution du mécanisme du contrat collectif à cet égard (2) : c'est à ce point de vue une des plus heureuses solutions de l'opposition indiquée.

---

(1) Nous n'envisageons ici que le contrat collectif de travail dans les alliances : la question est beaucoup plus large : sur les alliances en général Cf : Smith *The new Trades combination movement*, 1895 ; W. S. Davis, article sur les alliances dans le *Birmingham and District Trades Journal*, juillet 1896.

(2) Les termes de l'alliance entre l'association *Bedstead and Fender mount manufacturers* (fabricant de bois de lit et de montures de garde-feu) et les ouvriers de l'union ouvrière sont typiques de tous ces contrats : « L'objet de l'alliance sera l'amélioration des prix de vente et la réglementation des salaires sur la base des prix de vente... pour assurer ainsi de meilleurs profits aux fabricants et de meilleurs salaires aux travailleurs. » Pour assurer ce résultat, les patrons et les ouvriers s'engagent à s'unir contre tout fabricant qui vend au-dessous du prix convenu ou essaye de réduire les salaires. Cette entente comprend un engagement de la part des fabricants de ne pas employer d'autres ouvriers que ceux de l'association (au-dessus de 21 ans) sauf

Ainsi, à ce premier point de vue, il apparaît que dans la création de l'organisme du contrat collectif, l'aspect technique du problème pousse à la spécialisation, alors que l'aspect économique tend à réserver aux parties la décision suprême. Cette sorte de contradiction interne n'est pas une des moindres difficultés du contrat collectif.

Elle apparait de la même façon et explique de la même manière la *diversité des modes de révision des contrats collectifs*.

Dans le grand nombre des modifications possibles, on peut, semble-t-il, distinguer :

a) Les modifications apportées au point de vue technique :

b) Les modifications faites exclusivement au point de vue économique (1).

En effet, un contrat collectif pas plus qu'un contrat individuel, ne peut prétendre subsister toujours ; il doit s'adapter aux conditions générales de l'industrie : or précisément, pour réaliser cette adaptation, deux procédés sont possibles :

On peut ajouter ou faire des modifications aux tarifs portés sur la liste.

---

par conventions spéciales avec l'association des ouvriers et de la part des ouvriers de ne travailler que pour les fabricants qui vendent leurs produits aux prix tels qu'ils sont déterminés de temps en temps par un Bureau de Salaires (Wages Bureau) formé par un nombre égal de patrons et d'ouvriers. « Le boni payé aux membres de l'association ouvrière sera augmenté de 5 0/0 pour chaque augmentation de 10 0/0 sur les prix de vente actuels. »

(1) Il est bien entendu que dans les deux cas la modification de salaires aura une conséquence économique ; ce qui permet d'établir ici la distinction, c'est la manière de réaliser cette modification.

On peut seulement convenir de l'addition ou de la diminution d'un tant 0/0 aux tarifs primitifs.

Le motif de la modification est bien différent dans les deux cas : « Dans le premier, les deux parties au contrat de salaire l'acceptent sans mettre en question le niveau général des salaires sur lequel la liste est basée ; une partie ou l'autre affirme que celle-ci demande à être revisée sur certains points, soit parce que le tarif omet de fixer le prix pour une tâche particulière, soit parce qu'on trouve que certaines fixations spécifiées dans la liste ne correspondent pas exactement à sa base générale ;

« Dans le second cas, la correspondance entre la hausse et les divers prix de la liste n'étant pas discutée, les patrons et les ouvriers peuvent désirer que les taux soient modifiés pour obtenir une augmentation générale ou une diminution de salaires (1). »

Etudions avec quelques détails ces deux types de modifications possibles, que nous appellerons pour abréger la modification *technique*, et la modification *économique*.

A. — Modifications techniques.

Ces modifications interviennent :

D'abord au cas où le tarif en vigueur omet de mentionner le prix pour une tâche donnée. — C'est une circonstance qui se présente fréquemment dans l'industrie de la chaussure : dans cette industrie le tarif des prix à la pièce à payer pour la mise à la forme et le finissage de chaque genre de chaussures est fixé par rapport à un type

---

(1) Lab. Départment. Report of 1900. Construction et détails des tarifs établis par contrats collectifs.

moyen (*une chaussure type*) adopté par le Bureau de conciliation et d'arbitrage (1): une nouvelle sorte de chaussures est-elle introduite par un fabricant, un spécimen en sera porté au Bureau, qui le rapproche du type moyen et fixe le tarif auquel le nouveau modèle sera mis en forme et fini ; dans cette fixation, le Bureau se refère au type le plus ressemblant au nouvel article.

Ensuite *au cas où les conditions du travail ont changé depuis la confection du tarif.*

Ainsi dans les mines du Northumberland il y a lieu de procéder souvent à des réajustements de tarifs : il se trouve que les mineurs tout en travaillant avec une adresse moyenne ne sont plus capables, en raison des circonstances techniques de l'extraction, de se faire le gain hebdomadaire égal à la somme adoptée dans le contrat collectif comme « *moyenne* du comité ». Ils demanderont alors au Comité mixte que pour les rendre capables de se faire de nouveau le salaire moyen, le taux payé pour l'extraction du charbon soit élevé en proportion. Le Comité, s'il trouve les faits suffisamment établis, élèvera alors le taux de tonnage en conséquence (2).

Dans les deux cas, on le voit, c'est une question techni-

---

(1) Voir par exemple l'analyse des procès-verbaux du *London machinesewn Board* (*lasters and Finishers*). Report on *Strikes and Lock-outs*, 1898, p. 92.

(2) Il se trouve précisément que cette révision dans les mines du Northumberland est confiée à un Comité mixte et non à des experts professionnels : c'est là au dire de S. Webb. une machine trop encombrante qui implique des lenteurs et des complications : ceci s'explique à notre avis précisément parce qu'on n'a pas tenu compte de la différence entre la partie professionnelle et la partie économique du contrat.

que, professionnelle qui est discutée : il y a plutôt application au sens large du taux de salaires convenus que modification à ce taux de salaire : aussi dans ces deux cas et dans les cas analogues, ce sont des comités mixtes ou des bureaux de conciliation et d'arbitrage qui interviennent. Patrons et ouvriers peuvent ici sans inconvénients constituer au contrat collectif un organisme spécialisé.

B. — Modifications économiques.

Il en est tout autrement au cas de *modifications économiques* ; ici il s'agit avant tout d'une modification (augmentation ou diminution) dans le taux des salaires ou bien d'une diminution dans le temps de travail.

Deux cas sont alors à distinguer :

La révision est *conventionnelle* ou *automatique*.

A. — *Révision conventionnelle* : Le plus souvent le contrat collectif existant prévoit le mode de révision : dans la plupart des industries, la révision s'effectue par des négociations faites dans des conférences entre patrons et ouvriers se rencontrant quand l'occasion l'exige.

Il est intéressant de voir une de ces conférences momentanées à l'œuvre. L'assemblée historique qui siégea toute la nuit, termina le grand conflit de 1893 et conclut le contrat adopté dans le métier, a été vivement décrite par un des agents de la Trade-Union (1) qui y prit part. Les patrons avaient demandé une réduction de 10 0/0, tandis que les ouvriers préconisaient qu'il serait meilleur de réduire le nombre des heures de travail par semaine.

---

(1) *How matters were arranged. Cotton Factory Times*, 31 mars 1893.

L'arrêt de l'industrie n'avait pas duré moins de 20 semaines, chaque fabrique dans toute l'industrie étant fermée. Les sentiments des deux partis étaient très montés, mais après de fréquentes négociations et les commentaires incessants des journaux, les points à résoudre avaient été restreints et les deux partis sentirent le besoin de mettre fin au conflit. Pour échapper à la foule des journalistes, le lieu de l'assemblée fut tenu secret et fixé pour 3 heures dans un hôtel du pays auquel tous les partis se rendirent ensemble par le même train.

Du côté des patrons étaient M. A.-E. Rayner (ici les noms).

M. Rayner est nommé président à l'unanimité. Les deux partis avaient préparé et fait imprimer une série de propositions que les patrons avaient réunies côte à côte sur la même feuille ; il n'y avait pas grande différence entre ces propositions.

La clause ayant trait à la réduction étant la première dans leurs feuilles, les patrons en avaient laissé le montant en blanc, tandis que les ouvriers avaient mis 2 1/2 0/0.

Les patrons voulaient renvoyer la discussion sur ce point à la fin de la réunion, mais sentant, qu'à moins d'un accord sur ce point, tout le temps dépensé à discuter d'autres clauses serait perdu, les ouvriers insistèrent pour qu'il fut discuté en premier lieu. Les patrons alors se retirèrent et après une absence de quelque temps rentrèrent et offrirent d'accepter une réduction de 3 0/0.

Les ouvriers alors se retirèrent à leur tour et, après une absence prolongée, acceptèrent une réduction de 7 pence la livre 2,916 0/0. Puis suspension pour le thé. La discussion fut reprise sur le même sujet : elle fut menée par le

moyen de députations d'une section à l'autre, on trouva ce moyen plus rapide que celui de longs discours en assemblée générale qui n'aboutissaient ordinairement à rien. On s'arrêta enfin à sept pence ; quelques clauses de moindre importance furent discutées. La discussion suivante portait sur l'arrangement des intervalles de temps entre lesquels les salaires ne pourraient être discutés ; elle dura jusqu'à 10 heures : chacun alors étant fatigué et anxieux désirait rentrer chez lui, mais comme il semblait y avoir chance de se mettre définitivement d'accord, on considéra qu'il ne fallait pas courir le risque de rendre la réunion inutile en se séparant. Un ajournement d'une demi-heure fut conclu pour donner aux membres exténués la faculté de se rafraîchir. Le thé, une cigarette et un tour de promenade remirent chacun et quand l'affaire fut résumée cela alla sur des roulettes.

Les patrons parlèrent peu sur leur clause, que les unions d'ouvriers devaient travailler en paix avec les ouvriers non unis, et sur cette autre clause affirmant que dans tout projet de changement du taux des salaires, l'état du métier pour les trois années à prévoir, devait entrer en compte.

Quand cela fut fini, les clauses restantes, affirmant le désir commun des patrons et des ouvriers de travailler pour favoriser les intérêts généraux du métier, furent bientôt expédiées. Il était presque 4 heures du matin, lorsque les membres exténués se précipitèrent pour prendre un léger changement d'air, tandis que la convention était élaborée avec un grand nombre de papiers (relatant les points particuliers) mis en forme. A ce moment, un petit incident fut causé par l'arrivée en voiture d'un journaliste de Manches-

ter qui, après avoir battu tout le sud-est du Lancashire, afin de découvrir le lieu de l'assemblée, le trouvait enfin. Six lignes de reportage ayant récompensé cette expédition, il repartit s'en prendre à son journal. A 5 heures juste, après 14 heures de séance, les documents étant prêts, les signatures requises données, après quelques remarques élogieuses et pleines de cœur du président, auquel il fut adressé un vote de remerciements, la séance fut levée. (Traduit de S. Webb, Ind. Democracy).

Ainsi, dans l'industrie du coton (filature et tissage), les contrats collectifs sont conclus par des *conférences entre patrons et ouvriers*. Il y a alors débat entre les représentants appointés de tout le corps des patrons, accompagnés de leurs agents et avocats, et le comité central exécutif de l'*Amalgamated Society coton spinners* réprésentant toutes les unions de districts.

Ainsi de même dans la chaudronnerie où l'United Society of Boiler-makers, passe le contrat avec les représentants des patrons.

Parfois, au lieu de convoquer extraordinairement ces assemblées, les contrats collectifs établissent des comités mixtes (joint committees), corps permanents composés de représentants choisis par les unions patronales et ouvrières, chargés de procéder à ces revisions de tarifs se traduisant par des augmentations ou diminutions de tant 0/0 sur la moyenne de comté.

C'est le cas dans les mines du Durham, où a été créé en 1895, un bureau de conciliation (1), se composant de 8 représentants choisis par l'association des propriétaires

---

(1) Cf. *Report on Strikes and Lock outs*, 1895, p. 150 ; *Labour Gazette*, nov. 1899, vol. VII, p. 328.

de mines et de 8 représentants choisis par les unions de mineurs avec recours possible à un arbitre.

C'est de même ce qui existe dans la fédération des districts d'Angleterre et d'Ecosse : Lancashire, Yorskshire, the Midlands, Bristol and North Wales, Northumberland, South Straffordshire et East Worcestershire, plus tous les districts d'Ecosse : le Board of conciliation est ici formé de 15 représentants de chaque côté, avec un président ayant voix prépondérante.

Ainsi que les conférences se réunissent lorsqu'il y a lieu ou que ces Comités permanents soient au préalable constitués, ce qui caractérise ces révisions et modifications économiques, c'est la nécessité où se trouvent les patrons et les ouvriers de retenir ce consentement final qui doit les obliger et modifier leur situation économique.

B. — *Révisions automatiques.* — Précisément pour éviter la réunion fréquente de ces grandes conférences où tout l'avenir du métier pour ainsi dire est mis en jeu par la question de guerre ou de paix, certaines industries ont préféré assurer, par le contrat collectif, la révision automatique des tarifs : c'est le cas des contrats collectifs établissant une échelle mobile.

Les salaires varient alors automatiquement et suivant le prix de vente de certains produits :

Ainsi dans les mines de la Nouvelle-Galles du Sud c'est le prix de vente du charbon extrait qui sert de régulateur aux salaires.

Dans l'industrie des hauts fourneaux (1), l'échelle mobile est basée sur le prix de vente du saumon de fer.

---

(1) Districts de Cleveland, Cumberland et North Lancashire.

Dans celle des travailleurs du fer et de l'acier (1), elle est basée sur le prix de vente de rails d'un type déterminé.

Pour les pudleurs du nord de l'Angleterre, le salaire suit exactement les variations du prix de vente du fer fini.

Par ces diverses combinaisons, on a cherché à éviter les modifications contractuelles trop fréquentes qui risquent toujours d'échouer.

Mais ce système n'est pas sans soulever en Angleterre même d'assez sérieuses critiques : elles se ramènent toutes ou à peu près à ceci ; c'est que, par cet automatisme, ni les patrons, ni les ouvriers ne sont plus maîtres de la situation économique.

Ainsi et pour conclure sur le mécanisme du contrat collectif, sa constitution et son organisation sont en quelque sorte dominées par deux points de vue opposés : la nécessité d'un organisme spécialisé, professionnel, pour tout ce qui concerne la partie technique du contrat et la nécessité non moins impérieuse de réserver aux parties, comme dans tout contrat, le droit de donner le consentement définitif, pour tout ce qui concerne la partie économique du contrat.

Oscillant sans cesse entre ces deux pôles, le mécanisme du contrat collectif s'élabore lentement comme on l'a vu : cette difficulté technique du problème est loin d'ailleurs d'être entièrement résolue.

Après cette double étude du domaine et de l'organisme du contrat collectif, un troisième problème se pose : Quels

---

(1) Districts d'Eston, Barrow ; Nouvelle-Galles du Sud et Monmoutshire.

ont été en Angleterre les résultats du contrat collectif? les faits peuvent ici nous servir : il faut à tout prix les examiner en détails.

§ III. — Résultats du contrat collectif.

Le contrat collectif est une forme très souple dans laquelle on peut faire rentrer bien des clauses ; on les peut répartir en trois séries :

1° Les clauses relatives aux salaires et au temps de travail, qui sont les *clauses principales ;*

2° Les clauses *secondaires*, relatives à divers points moins importants du contrat de travail.

3° Les clauses *abusives* qui tendent à la limitation et à la fermeture du métier.

I. — Clauses principales relatives aux salaires et au temps de travail (1).

Il est certain que les clauses concernant les salaires constituent toujours le point le plus important du contrat collectif : entreprendre ici l'étude détaillée de cette clause serait manifestement impossible.

Voici seulement à titre d'exemple, un spécimen de l'action du contrat collectif sur le salaire dans une industrie donnée.

Depuis l'adoption de la liste des fileurs de Bolton en

(1) Jusqu'en 1871 c'étaient les deux seuls objets pour lesquels la coalition fut licite.

1858 les fluctuations ont été les suivantes dans les listes de prix :

Années des modifications.	Montant du changement. Augmentation + Diminution —	Pourcentage au-dessus ou au-dessous de la liste.
1858	Tarif adopté	Tarif (list)
1860	+ 5	+ 5
1861	— 5	Tarif
1866	+ 5	+ 5
1867	— 5	Tarif
1869	— 5	— 5
1871	+ 5	Tarif
1872	+ 5	+ 5
1874	— 5	Tarif
1875	+ 5	+ 5
1877	— 5	Tarif
1879	— 10	— 10
1880	+ 5	— 5
1885	— 5	— 10
1888	+ 5	— 5
1890	+ 5	Tarif
1900	+ 5	+ 5

On voit d'après ce tableau (1) et les variations de la liste de prix qui affecte aujourd'hui 21,000 ouvriers à Bolton, Chorley, Manchester, Reddish, Leigh et Fainworth, que les listes de prix ont varié autour du tarif primitif (*full list prices*) : on ne peut d'ailleurs en déduire aucune conséquence bien précise sur les salaires, il faudrait pour cela étudier en détail les prix de la liste de 1858 et comparer, en raison de la productivité du travail croissant, la tâche journalière de chaque ouvrier.

(1) *Labour Gazette*, février 1900, p. 39.

C'est donc, on le voit par cet exemple, un travail qui dépasse de beaucoup les limites de cette étude que celui qui consisterait à étudier ces variations en détail : le présent exemple avait seulement pour but de faire comprendre l'importance capitale de cette clause concernant les salaires.

Deux observations s'imposent cependant : Le plus souvent, pour ne pas dire toujours, le contrat collectif établit un taux de salaire minimum, directement parfois comme dans le cas de la moyenne de comté, indirectement le plus souvent par la fixation d'un tarif aux pièces : lorsque ce salaire est fixé au temps, on a tout de suite *un minimum de salaires* ; lorsqu'au contraire il est fixé aux pièces, on ne fait que s'en rapprocher.

Il serait fort intéressant d'évaluer avec quelque rigueur l'action du contrat collectif sur les salaires en Angleterre pendant la fin du XIXe siècle : c'est là malheureusement un travail qu'il est impossible de mener à bien, tant à cause de l'incertitude et des lacunes des statistiques, que des causes complexes qui agissent sur ces salaires.

De la même manière, les clauses relatives au temps, soit pour la journée normale, soit pour les heures supplémentaires de travail, ont aussi une importance capitale : à cet égard, le contrat collectif a eu encore pour résultat une notable diminution du temps de travail.

Il est certain qu'une des causes qui a même empêché le contrat collectif de produire sur ce point des résultats beaucoup plus considérables est la connexité de toutes les *opérations industrielles* : la fabrique à ce point de vue est assujettie par *la nature des choses à une règle commune* : c'est ainsi par exemple que dans les mines de Northumberland et Durham le travail de 8 heures pour tous est re-

poussé par certains mineurs du fond, parce que, le temps de travail ainsi réduit pour les boys, ils verraient le leur encore plus réduit et subiraient une trop notable diminution de salaires.

Mais — et c'est là au point de vue du temps de travail, comme au point de vue des salaires — l'admirable résultat du contrat collectif : il établit des conditions minima : sans doute, et ce serait radicalement impossible, on ne tient pas compte des désirs variables, des capacités et des besoins des différents ouvriers mais la règle uniforme obligatoire au lieu d'être établie unilatéralement par le patron est consentie par les deux parties : les ouvriers agissant collectivement, le temps de travail est établi en raison des seules circonstances professionnelles et l'exploitation capitaliste (1) est par là supprimée.

II. — Clauses secondaires relatives à divers points du contrat de travail.

A. — *Durée de l'engagement*. — A cet égard le contrat collectif a eu un double résultat :

Il a abrégé cette durée et il l'a uniformisée pour tous les ouvriers du métier englobés dans le contrat.

Il est clair d'abord que pour l'introduction même du contrat collectif dans chaque métier, la politique des Trade-Unions (2) devait inscrire dans son programme la réduction de la durée des engagements : la défense des travailleurs individuels ne devenait vraiment possible que

---

(1) Nous entendons par là l'introduction des considérations extra professionnelles dans le contrat de travail.

(2) Voyez Sidney Webb. *Industrial Democracy*, II, p. 431.

de cette manière. Mais une fois le principe admis, la durée de validité du contrat collectif dont la moyenne est habituellement d'un an, avec délai de préavis, devait ainsi atteindre de nouveau une certaine importance : par le mécanisme même qu'il met en jeu, le contrat collectif ne peut être passé trop fréquemment (1) ; on a vu cependant que certaines révisions (les modifications techniques) intervenaient parfois plus fréquemment sans en modifier les bases fondamentales.

L'uniformité de la durée de l'engagement pour tous était dans la logique même du système : cependant il subsiste à cet égard quelques exceptions.

B. — *Hygiène et sécurité.* — Il est certain qu'à ce point de vue le contrat collectif a eu également de notables résultats : parfois certaines clauses spéciales sont insérées.

Ici encore l'effet propre du contrat est d'établir des conditions minima : ces règles d'hygiène et de sécurité par la nécessité même des choses doivent être communes à tous ; elles seront alors établies par les représentants de tous (2).

A cet égard sans doute l'éducation des ouvriers est loin d'être achevée ; et plus d'un manque encore de ces notions élémentaires d'hygiène et de sécurité : mais il est certain que du jour où ils le voudraient et en compren-

(1) Ainsi par exemple dans l'accord conclu le 24 mars 1893 entre la *South Lancashire Federation* et l'union ouvrière un article prévoit qu'un an devra s'écouler entre chaque augmentation ou diminution de salaires (De Rousiers, op. cit., p. 325).

(2) Nous touchons par là à la délicate question des Règlements d'atelier : ils mériteraient à ce titre une étude spéciale pour voir la part de contrat collectif qu'ils ont admise aujourd'hui.

draient l'importance, il y aurait là matière à des clauses nombreuses du contrat collectif ; il faudrait pour cela que les ouvriers comprissent mieux encore qu'une usine où les ouvriers sont trop nombreux, que des bâtiments mal ventilés, que des émanations putrides, un machinisme imparfait, leur sont aussi funestes qu'une journée de travail trop prolongée.

C. — *Introduction de nouvelles machines dans le métier.* — Il est incontestable que l'introduction de nouvelles machines (1) changent le plus souvent les conditions auxquels les ouvriers ont été engagés et modifient les habitudes du travail ; à cet égard une clause sur les conséquences de cette introduction de nouvelles machines est logiquement matière du contrat collectif : ici sans doute le contrat collectif n'a pas donné toute sa mesure, la persistance de certains préjugés rend ses progrès sur ce point plus lents qu'ailleurs : cependant on peut citer quelques exemples remarquables :

En 1875 la *Glass Bottle Makers' Society du Yorkshire* (société de fabricants de bouteilles) refusa de travailler avec un nouveau fourneau à gaz, parce que, disaient-ils, il impliquait un système de 3 équipes.

Parfois au contraire l'introduction d'un nouveau procédé est indirectement imposée ; c'est ainsi que cette même société de fabricants de bouteilles de verre de Yorkshire — en présence d'un nouveau système de « pot setting » (pose de pots) qui était plus rapide et plus sûre que l'ancienne, exigea des fabricants qui gardaient le vieux système un salaire

---

(1) Sans doute c'est le patron seul qui doit décider s'il les introduira ou non, mais une fois la résolution prise, les ouvriers peuvent et doivent intervenir.

de 2 sh. par ouvrier pour chaque opérations, alors que le salaire était seulement de 6 d. pour le nouveau) (1).

D. — *Malfaçons et garantie contre cessation inopportune de travail.* — Le contrat collectif permet d'apporter une précision plus grande dans la détermination des tâches ainsi que dans la fixation des amendes des malfaçons.

C'est ainsi que la Society of Boilermakers and Shipbuilders (ouvriers travaillant à la fabrication des chaudières et aux constructions navales), rembourse souvent aux patrons des indemnités importantes, qu'elle recouvre d'ailleurs contre ses ouvriers, pour dommages causés par l'inexpérience, la négligence et l'inconduite des unionistes (2).

De même dans l'industrie de la chaussure, un forfait de 1,000 livres sterlings est déposé par chaque partie pour la loyale exécution des termes de l'accord : sur cette somme Lord James, arbitre dans un conflit, a donné récemment un accompte de 300 livres sterlings à l'association patronale pour non-exécution des règles par des ouvriers de Londres (3).

E. — *Apprentissage.* — Enfin, et c'est la dernière clause dont nous voulions faire ici une mention spéciale, le contrat collectif contient fréquemment des clauses relative à l'apprentissage (4). En ce cas on fixe l'âge de l'en-

(1) Cf. Annuel Reports of the Yorkshire Glass Bottle Makers'Society for 1875.

(2) Cf. de Rousiers, op. cit., p. 240.

(3) M. Pherson, Conciliation and Arbitration in Great Britain dans le *Bulletin of dep. of Labour*, mai 1900, p. 542.

(4) Parfois aussi ces conditions de l'apprentissage font l'objet d'un contrat spécial : ex. : traité de 1893 sur la question de l'apprentissage entre les patrons et la société des constructeurs de navires.

trée en apprentissage (avant 18 ans par exemple), la durée de l'apprentissage, la proportion — et c'est là un point auquel on attache une grande importance de l'autre côté du détroit — entre le nombre d'apprentis que chaque maison peut faire pour un nombre donné d'ouvriers.

Dans le bâtiment surtout, il y a à cet égard de fréquentes conventions (1).

Dans l'industrie de la chaussure de même.

De là à exiger l'apprentissage pour l'entrée dans le métier, il n'y a qu'un pas et c'est ainsi que nous sommes naturellement conduits à étudier les clauses que nous avons qualifiées d'abusives.

III. — Clauses abusives tendant à la limitation et à la fermeture du métier.

Au point de vue de l'apprentissage d'abord, on rencontre parfois la condition d'apprentissage exigée pour entrer dans le métier ; parfois aussi, une clause du contrat collectif défend aux ouvriers de prendre leurs fils comme apprentis.

Parfois c'est la profession elle-même qui est réglementée par le contrat collectif :

C'est ainsi par exemple qu'un article 10 du règlement de travail délibéré et arrêté conjointement par l'Association des patrons et l'Association des ouvriers plâtriers du District de Manchester et de Salford (17 juin 1895) porte (2) :

Aucune autre personne qu'un plâtrier ne sera autorisé à exécuter une partie quelconque du travail de plâtrerie : le

(1) Belfast, 1891. — Manchester, 1895.

(2) Cf. de Rousiers, op. cit., p. 69.

travail comprendra le lattage ou tel procédé destiné à le remplacer, la mise en place des moulures d'ornements, les travaux de ciment, la préparation des surfaces destinées au pavage en bois, le carrelage, les revêtements de muraille en faïence. On ne s'opposera pas à laisser exécuter par des cimentiers les pavages et les marches (1).

Parfois aussi dans certains métiers comme les plombiers, vanniers, etc..., il est fréquent de trouver une clause mise à la demande des patrons qui défend et punit le travail fait directement pour le consommateur ou pour une classe de patrons qui pourraient devenir les rivaux en clientèle de ceux qui sont entrés dans le contrat collectif.

Il est clair que pareilles clauses tendraient à nous ramener rapidement vers le régime corporatif avec toutes ses restrictions : d'ailleurs la règle : *Res inter alios acta aliis neque nocet neque prodest*, ainsi que l'application de l'idée d'ordre public suffisent bien à montrer que ce sont là des abus qui ne sont nullement dans la logique du contrat collectif ; tout au contraire il les repousse et ne saurait les admettre. La valeur propre du contrat collectif est précisément d'être une conciliation entre l'intérêt professionnel et la liberté individuelle : il ne faudrait à aucun prix qu'il perdit cette vertu précieuse en admettant des clauses qu'il suffirait d'ailleurs de déclarer contraires à la liberté de l'industrie.

Ainsi le contrat collectif en Angleterre est parvenu à

---

(1) Il ne faut pas confondre avec ce type de clauses les contrats conclus entre deux unions : ex. : traité en 1891 entre les branches locales de la Société des Boilermakers et les mécaniciens à Cardiff — qui n'ont pas le même caractère de contrainte à l'égard de l'individu. Webb. II., p. 520.

des résultats remarquables : nous n'avons pu que synthétiser les faits : une étude de détails approfondie permettrait de saisir bien mieux, en se plaçant au point de vue de chaque profession, toute la portée de cette nouvelle forme économique : le trop rapide abrégé de ces merveilleuses conséquences suffit cependant à nous faire mieux apprécier toute la richesse intime, toute la valeur sociale de notre contrat collectif.

Et maintenant, pour terminer rapidement cette étude des faits anglais, une double question capitale se pose comme conclusion : *Quelles sont les causes de cette remarquable diffusion ?*

§ IV. — Conclusion : Cause du développement anglais du contrat collectif.

En présence de cet admirable développement, une solution toute simple paraît s'imposer : le développement du contrat collectif est dû en Angleterre au mouvement Trade-unioniste.

Il est certain — et sur ce point tous les auteurs sont unanimes (1) que la Trade Union présente au point de vue du contrat collectif les plus notables avantages : elle permet d'arriver par la caisse de résistance à imposer le principe du contrat collectif ; elle permet en second lieu de l'étendre progressivement à tout un district et par le

(1) Cf. de Rousiers, p. 11. — Sidney Webb, *Ind. Democracy*, t. II, p. 179.

système des Fédérations d'Union à tout le pays ; enfin et surtout elle en assure l'application.

Il y a plus — et c'est là un point de vue qu'on ne saurait trop mettre en relief : bien mieux qu'un comité éphémère, sans surface, sans autorité vis-à-vis du patron, sans crédit auprès des ouvriers, elle peut substituer au régime des conflits et des grèves le régime mille fois préférable de la paix armée, c'est-à-dire des contrats collectifs conclus pacifiquement (1).

Et tous ces heureux résultats s'expliquent d'un mot : la Trade Union est la représentation permanente des intérêts des ouvriers.

Mais faut-il attribuer ce mouvement POUR TOTALITÉ au Trade-Unionisme ?

Ce serait là assurément une erreur : on pourrait dire que des sections entières de la classe ouvrière composées de non unionistes ont leur taux de salaires habituellement fixés par contrat collectif : mais ce ne serait pas une preuve. Il y a mieux : ainsi les grèves du bâtiment de Londres en 1859 et des mécaniciens de Newcastle en 1872 furent conduites par des comités élus dans divers meetings auxquels prenaient part tous les membres du métier et qui devenaient ainsi des associations professionnelles d'occasion : ces comités sont, au témoignage de B. et S. Webb (2), arrivés à conclure dans le bâtiment et la mécanique des contrats au nom de tout un district : ainsi contrats collectifs

---

(1) Cf. de Rousiers, p. 36.— L'auteur montre combien la valeur individuelle des officiers du Trade Union, leur bon sens pratique, la bonne organisation de l'Union, la responsabilité acceptée, etc., sont favorables à la conclusion du contrat par l'Union.

(2) Industrial Democracy, method of collect. Bargaining.

en dehors du Trade-Unionisme, telle est la première cause qui doit nous faire repousser une affirmation trop absolue.

Contrats collectifs en second lieu se développant à la fois et rayonnant au-delà du Trade-Unionisme dans l'espace et dans le temps : bien souvent les clauses du contrat collectif régissent non seulement les unionistes, mais mais encore par diffusion tous les ouvriers d'un métier : le contrat collectif devient la coutume du métier : dans les métiers du bâtiment par exemple, les juges de la Cour de justice appliquent les règles du travail (working rules) établies par contrat collectif comme ayant été tacitement acceptées, si aucune stipulation contraire n'a été faite sur les points fixés par ces règles.

De la même manière le contrat collectif rayonne au-delà du Trade-Unionisme dans le temps : c'est-à-dire que parfois des taux de salaires établis par contrat collectif, autrefois courants, aujourd'hui tombés en désuétude, servent aux patrons isolés comme moyenne pour la détermination des salaires de leur établissement : les salaires varient alors de maison à maison dans le même district, mais sont tous calculés par diverses modifications (discounts) aux anciens tarifs (1).

Ainsi les Trade-Unions sont une des principales causes de la diffusion du contrat collectif, mais ce n'est pas la seule.

Il faut ici mentionner l'expérience patronale et l'expérience ouvrière : patrons comme ouvriers se sont rendus compte des avantages considérables que présentait pour les uns comme pour les autres le système du contrat col-

---

(1) Report : Standard piece rates, 1894, p. XVI.

lectif et l'ont substitué de propos délibéré au système du contrat individuel.

C'est ainsi que d'une part les patrons acceptent certaines listes publiées de la seule autorité des unions ouvrières : liste de prix pour le travail de l'étain dans les travaux de l'Etat ; liste en vigueur dans l'industrie de la vannerie ; listes de salaires pour la fabrication du verre de bouteille à Londres, tandis que d'autre part les ouvriers acceptent certaines listes publiées de la seule autorité des patrons : liste des filateurs de coton à Burnley, des tisseurs de laine à Huddersfield, des coupeurs de velours à Congleton (1).

Dans les deux cas, il y a *contrat collectif tacite* (2).

Enfin comme dernière cause de développement on ne saurait oublier *le caractère strictement professionnel* (3) *des conflits entre patrons et ouvriers ;* il est certain que

---

(1) Cf. Report on Standard piece rates of wages, 1900, p. XV.

(2) A cet égard l'arbitrage et ses heureux effets ont puissamment contribué à donner aux patrons comme aux ouvriers le sens des avantages qu'ils trouvaient à éviter les conflits ; mais en même temps peut-on dire l'arbitrage portait sa limite en lui-même : il est certain qu'on ne peut s'en référer à un arbitre si expert et si consommé qu'il soit pour toute la partie purement économique du contrat ; mais les comités et bureaux d'arbitrage assurent la transition jusqu'aux comités mixtes et aux conférences entre patrons et ouvriers chargés d'élaborer le contrat. En somme par rapport au contrat collectif, l'arbitrage a surtout une *valeur éducative* ; il est en quelque sorte son précurseur ; mais, l'exemple de l'Angleterre semble permettre de le prévoir, le contrat collectif est destiné à expulser l'arbitrage d'une partie de son domaine et de plus en plus l'accord sur les conditions du travail traité par des patrons intelligents et des ouvriers éduqués doit se faire directement par le consentement des parties.

(3) Au moins jusqu'à ces cinq ou six dernières années : maintenant le socialisme semble impliqué plus ou moins nettement dans la plupart des grèves,

l'orientation toute pratique de l'ouvrier anglais, précisée encore par l'éducation qu'il recevait des Unions, l'a merveilleusement préparé à cet opportunisme pratique qui consiste à obtenir dans chaque conflit tout ce qu'on peut obtenir ; les questions de politique et dans une moindre mesure les questions de personnes étant écartées, il est certain que les intérêts communs des deux parties à l'accord par contrat collectif n'en apparaissaient que plus nets et plus impérieux.

Sans doute, vu de loin, le mouvement se dessine avec une majesté et une richesse imposantes :

Cependant pareil spectacle ne doit pas faire oublier la lente élaboration et les lents progrès par lesquels cet admirable résultat a été atteint ; si ces beaux résultats donnent confiance, le souvenir des difficultés vaincues et l'histoire de ce développement sont bien faits pour conserver l'espérance.

CHAPITRE V

LE CONTRAT COLLECTIF DANS LES AUTRES PAYS ÉTRANGERS

—

AMÉRIQUE

Parmi ces pays il faut mettre en première ligne les États-Unis d'Amérique : après l'Angleterre, c'est en effet chez eux que le contrat collectif se trouve le plus développé (1).

Il existe principalement dans l'industrie du fer et l'industrie minière, ainsi que dans quelques autres métiers.

C'est dans la *métallurgie* que le contrat collectif s'introduisit tout d'abord : c'est le 13 février 1865 après une période chaotique d'augmentations et de réductions successives de salaires, que fut signé le premier contrat collectif par une conférence de patrons et d'ouvriers : après de nombreuses réunions cette conférence avait abouti à une échelle mobile de salaires basée sur le prix du fer (2) : le contrat devait rester en vigueur tant qu'il n'aurait pas

---

(1) On peut consulter plus spécialement : L. Vigouroux, *La concentration des forces ouvrières dans l'Amérique du Nord*, Paris 1899. Finance, *Les Syndicats ouvriers aux États-Unis*.

(2) Cf. *Industrial arbitration and conciliation*, by William Franklin Willoughby, *Monographs of American social economics*, vol. X.

été dénoncé 90 jours à l'avance par une des parties en cause.

Mais bientôt le prix du fer tombe sur le marché : une augmentation de salaires est obtenue des manufacturiers bientôt suivie d'un renvoi en masse des ouvriers pudleurs de décembre 1860 à mai 1867.

En 1867 une nouvelle échelle mobile est établie par contrat collectif : le délai de préavis est réduit à 30 jours et des formalités sont prévues pour la conclusion d'un nouveau contrat. Celui-ci dure 7 ans : le 7 novembre 1874, il est dénoncé par les manufacturiers : des conférences sont établies sans résultat : la grève est déclarée et un arbitrage vient y mettre fin en constituant une nouvelle échelle mobile qui est dénoncée en 1875. Peu après une nouvelle échelle est établie par contrat (1er juin) : jusqu'en 1880 des contrats sont ainsi signés annuellement. A cette époque les diverses classes de travailleurs du fer s'unissent pour former l'Amalgamated association of iron, steel and tin workers of the United states et c'est cette organisation qui s'abouche maintenant avec les patrons et arrête l'échelle de salaires.

En 1886 les patrons ont eux aussi constitué une fédération et on a alors une *convention collective* entre le Comité nommé par l'Association des manufacturiers et le Comité nommé par l'Association amalgamée : elle établit une échelle de salaires valable pour tous les établissements affiliés, portant sur toutes les spécialités de la métallurgie.

Ce régime unitaire cessa à la suite de la grève de 1892 due au refus des Unions locales d'accepter un abaissement de salaires motivé par des perfectionnements techniques.

Depuis, l'Association amalgamée a réglé les conditions du travail chaque année ; mais au lieu d'un contrat collectif unique, il y a eu une série de contrats passés avec les divers établissements métallurgiques.

L'élaboration de ces contrats (1) implique tout un mécanisme des plus intéressants : ce sont de véritables codes du travail d'une longueur remarquable : c'est ainsi par exemple que les dix contrats passés en 1896 par l'*Illinois Steel Co*, qui occupe environ 10,000 ouvriers, avec l'Association amalgamée, couvrent 32 pages in-12 de texte très serré. Le renouvellement de ces contrats a lieu tous les ans au mois de juin : il comprend plusieurs phases qu'il est utile de distinguer :

a) Elaboration des modifications à proposer.

b) Ratification de ces modifications par la Convention représentant tout le métier.

c) Accord avec les patrons.

A. — Élaboration des modifications à proposer.

Avec un régime de contrat collectif aussi unifié, cela devient une nécessité de consulter soigneusement les divers intéressés qui observent d'autant mieux le contrat qu'ils auront pris part à son élaboration : aussi chaque année, les différentes unions locales (loges) qui souhaitent qu'on apporte certaines modifications aux conditions du travail existantes, doivent les discuter à leur première réunion du mois de mars ; ce projet de modifications ainsi discuté et voté est transmis à la Loge nationale, qui fait imprimer un état général des modifications proposées et en

(1) Vigouroux, op. cit., p. 272.

envoie une copie à chaque loge. Celle-ci discute de nouveau et donne des instructions précises aux délégués qu'elle envoie à la convention annuelle, qui se tient au mois de mai.

De la même façon la Loge nationale centralise les renseignements sur la force de résistance probable des patrons. « Deux semaines avant la convention, le correspondant de chaque loge doit envoyer, sous peine d'amende, à la Loge nationale, des renseignements très détaillés sur la situation des différents établissements métallurgiques, le montant des travaux effectués pendant l'année écoulée, les sentiments des hommes à l'égard des salaires à établir, l'étendue et la nature des stocks existants, bref toutes les informations susceptibles de permettre aux comités des salaires et à la convention d'arriver à bien se rendre compte de la question des salaires (1). »

B. — Ratification des modifications proposées par la convention.

Ainsi tout est préparé : les délégués se réunissent munis à la fois des instructions de leurs loges et des renseignements sur ce qu'il est possible d'obtenir : la convention examine les modifications proposées. Il faut une majorité des 2/3 des délégués pour les ratifier.

Après cela, le président de la Convention désigne lui-même un certain nombre de délégués chargés de conférer avec les manufacturiers (2).

---

(1) Vigouroux, op. cit., p. 273.

(2) Il est curieux de voir que cette nomination se fait au choix et non à l'élection : mais ceci est de peu d'importance : car ils ont un mandat quasi impératif.

C. — **Accord avec les patrons.**

L'originalité de cet accord est précisément qu'il est signé pendant la cessation du travail : le 30 juin en effet, à minuit au plus tard, le travail s'arrête partout dans tous les établissements qui sont sous la dépendance de l'Association amalgamée. C'est là un usage annuel : les patrons en profitent pour effectuer certaines réparations : le lendemain, 1er juillet, les différents Comités nommés par les Syndicats de manufacturiers s'abouchent avec les délégués de la Convention : le travail ne reprend que lorsqu'un télégramme du président, annonçant la signature de *tous* les contrats, est arrivé dans la Loge locale.

En un mot, ce qui caractérise ce mécanisme, c'est avant tout l'*unification* du contrat collectif pour tous les ouvriers d'un métier : il est certain que cette menace de grève pacifique doit être d'un grand appoint dans les conférences entre patrons et ouvriers.

L'unification vient même tout récemment d'être poussée plus loin et en 1900 dans la métallurgie, on est revenu au Régime du contrat collectif national, unique pour tout le métier.

Des documents récents (1) nous permettent d'insister sur ce dernier et très réel progrès du contrat collectif en Amérique, qui est ainsi officiellement organisé dans une des industries les plus importantes.

L'Association Internationale (2) des ouvriers mécani-

---

(1) Circulaire, *Musée Social*, 7 mai 1901 ; Willoughby, *L'arbitrage et la conciliation aux Etats-Unis*, p. 303.

(2) En Amérique, l'épithète internationale signifie surtout que l'As-

ciens, s'étant beaucoup développée et profitant de la situation prospère de l'industrie, rédigea une déclaration portant sur plusieurs points qui devaient être acceptées des patrons :

1° Reconnaissance de l'Union des mécaniciens et emploi exclusif des membres de l'Union ;

2° Augmentation de salaires portés au taux minimum de 28 cents par heure ;

3° Journée de 9 heures ;

4° Les heures supplémentaires comptées la moitié en sus, et le travail du dimanche et des jours de fête compté pour un temps double ;

5° Limitation du nombre des apprentis, conformément au règlement de l'Union des mécaniciens, c'est-à-dire 1 apprenti par atelier ou 1 apprenti par 5 mécaniciens.

Les ouvriers en présentant ces revendications avaient fixé le 1er mars 1900, délai après lequel ils devaient recourir à la force. Les patrons n'ayant pas cédé, la grève fut déclarée et s'étendit rapidement.

Les patrons constituèrent alors l'*Association des fabricants de machines de Chicago.*

Après plusieurs conférences qui n'aboutirent pas (1), vers le 17 mars, une conférence régulière fut tenue à Chicago, entre le bureau de l'*Association nationale de l'industrie métallurgique* (2) et celui de l'*Association internationale des ouvriers mécaniciens* : après plusieurs séan-

---

sociation comprend des ouvriers de plusieurs États Unis. Il y a cependant aussi des Unions du Canada dans l'Association.

(1) Voir le détail, Willoughby, loc. cit., p. 304 et 305

(2) A laquelle l'Association des fabricants de machines de Chicago avait pris l'initiative de soumettre le conflit.

ces, le 31 mars, fut signé un arrangement important connu sous le nom de « *Convention de Chicago* » (1). Les grévistes la ratifièrent.

Cette convention reconnaît d'abord que l'Association nationale de l'industrie métallurgique d'une part, et l'Association internationale des ouvriers mécaniciens d'autre part, représentent en fait tous leurs membres « avec autorité et pouvoirs suffisants pour agir en leur nom ».

Puis elle pose le principe de l'utilité incontestable du contrat collectif :

« Considérant que l'expérience déjà faite par l'Association nationale de l'industrie métallurgique et par l'Association internationale des ouvriers mécaniciens, légitime l'opinion que des *arrangements réciproques* conduisant à une meilleure harmonie des rapports entre patrons et ouvriers, *seront avantageux à tous* ; »

En conséquence, elle adopte le principe de l'arbitrage national en le recommandant à tous et établit une commission d'arbitrage (2), composée des présidents des deux unions ou de leurs représentants, et de deux autres délégués de chacune des associations, désignés par leurs présidents respectifs. La sentence arbitrale sera définitive et en attendant qu'elle soit rendue, il n'y aura pas cessation du travail par le fait d'une des parties en conflit.

Une lettre ouverte des patrons et le commentaire de la convention donné en édictorial dans l'organe officiel de

---

(1) Le texte en est rapporté par Willoughby ; loc. cit., p. 306.

(2) Le mot arbitrage n'a pas ici son sens ordinaire : la question n'est pas soumise à un tiers, mais aux organisations nationales respectives : c'est au fond le principe du contrat collectif solennellement proclamé.

l'Association des mécaniciens insistèrent sur l'extrême importance de cet accord (1).

Le conseil mixte prévu par la Convention de Chicago se réunit le 10 mai et par une série de résolutions successives régla la plupart des points en discussion concernant les conditions du travail ; quelques-uns méritent d'être relevés :

C'est ainsi que le conseil laisse aux patrons le droit d'employer des ouvriers appartenant ou non à l'union, fixe les taux des heures supplémentaires, détermine le nombre des apprentis, etc...

Il est vrai que malgré ces nombreuses clauses, une grève vient encore d'éclater tout récemment dans l'industrie des mécaniciens : mais il paraît que cette grève a éclaté sur un point que ne prévoyait pas le contrat collectif de 1900 : elle ne prouve donc rien contre lui, mais seulement qu'il est à compléter.

Comme le disait le journal de l'association. « Il y aura bien quelques frottements — la perfection n'existe nulle part — mais ils seront réduits au minimum... Il faudra quelque temps pour que les choses marchent régulièrement : car des deux côtés l'éducation est nécessaire. Les patrons arrogants ont besoin de s'élever à la constatation de ce fait que leurs employés ont des droits aussi bien qu'eux-mêmes ; tandis que les ouvriers qui font les fiers parce qu'ils sont membres de l'association internationale des ouvriers mécaniciens ont besoin d'être tirés de leur ignorance. »

Quoi qu'il en soit, le principe du contrat collectif natio-

---

(1) Voir ces curieux documents : Willoughby, loc. cit.

nale a été de nouveau appliqué dans une des plus importantes industries américaines.

L'histoire du contrat collectif dans les *mines* présenterait à peu près les mêmes phases : le premier remonte au mois d'avril 1869 et était conclu également pour une durée d'un an : le contrat collectif actuel, passé entre les travailleurs unis de la mine et les directeurs de mines, comporte un minimum de salaires, un maximum de 8 heures de travail par jour et l'abolition des magasins de vente tenus par les compagnies. A la suite d'une grève très étendue en 1899, les mineurs unis ont obtenu un contrat collectif national. Chaque année une convention est conclue entre les exploitants de charbon et les mineurs unis pour une durée de douze mois à partir du 1er avril. Il est même remarquable que c'est seulement en vertu d'un assentiment commun et non en vertu d'une convention durable que les patrons se sont rencontrés tous les ans depuis 1897 pour passer le contrat collectif (1).

On peut signaler encore des contrats collectifs importants dans divers métiers :

Dans l'imprimerie, on est également arrivé à un contrat collectif national, passé entre l'*Association Américaine des Directeurs de Journaux* et l'*Union internationale typographique* (2). Après une série de contrats collectifs locaux où les Associations patronales s'entendaient avec les unions d'ouvriers imprimeurs, l'année 1900 a vu ap-

(1) Willoughby, loc. cit., p. 318. — Cependant, grâce à l'initiative de l'association des Houillères de l'Illinois, la représentation patronale commence à s'organiser. De curieuses déclarations de cette association sont d'ailleurs très nettement en faveur du contrat collectif.

(2) Willoughby, loc. cit., p. 311.

paraître le contrat collectif national. Et chose curieuse, l'initiative de ce nouveau progrès a été prise par les patrons. Une toute récente convention d'arbitrage entre ces Unions cherche à assurer l'exécution de ce contrat collectif (1). L'article 1er porte :

A compter du . . . . . 1901 et jusqu'au. . . . . 1902, tout directeur, membre de l'Association américaine des directeurs de journaux, qui emploie des ouvriers syndiqués dans un ou plusieurs services, en vertu d'un contrat ou de contrats verbaux ou écrits formés avec une union locale de typographie ou d'autres ouvriers affiliés à l'union internationale typographique, devra, en ce qui concerne ce contrat ou ces contrats, être protégé par l'Union internationale typographique contre tous départs, grèves, boycottages ou toute autre forme d'action concertée en vue de troubler le paisible fonctionnement du service ou des services dans lesquels le travail s'exécute à la suite de conventions conclues avec une ou plusieurs unions.

Ledit directeur conviendra avec l'Union internationale typographique, que toutes difficultés qui pourraient s'élever en vertu de ce contrat ou de ces contrats verbaux ou écrits, entre lui et ses employés syndiqués dans le service ou les services susdits, seront réglés par voie d'arbitrage, dans le cas où elles ne pourraient l'être par la conciliation.

Dans les deux cas conciliation ou arbitrage (2) le travail sera continué dans les bureaux du directeur en cause

---

(1) L'accord est accepté des patrons et actuellement soumis à la ratification des ouvriers.

(2) Pour les détails voir le texte de la convention rapporté Willoughby, loc. cit., p. 314.

(art. 4) et si l'une des parties au conflit refuse d'exécuter la sentence arbitrale, les deux Unions s'engagent à lui retirer toute aide et tout appui : les actes du patron ou de l'ouvrier réfractaire seront publiquement désavoués. (art. 11).

C'est, on le voit, le contrat collectif poursuivant l'abolition de la grève.

D'autres contrats moins complets existent encore dans la cordonnerie, la cristallerie, la verrerie, la fonderie (1), la chapellerie, la filature du coton, le tissage, les tramways, les chemins de fer, la confection, la brasserie, etc...

L'exemple de l'Amérique nous permet donc de mettre en relief un type spécial de contrat collectif : le contrat collectif national poussant le plus loin possible l'unification des clauses (2) : il y a à cela évidemment de très grands avantages (cohésion plus grande de toutes les forces ouvrières) mais aussi de très sérieux inconvénients : un manque réel de souplesse et une tendance des associations professionnelles à pousser trop loin leur intervenvention : la dernière grande grève américaine, celle du bâtiment à Chicago en 1900, mit fort bien en relief ces inconvénients (3).

La très grande centralisation dans les différents métiers

---

(1) Un mouvement très analogue à celui des mécaniciens commence à se dessiner dans les autres Unions de l'industrie métallurgique pour arriver au contrat collectif national.

(2) On sait qu'en Angleterre, le contrat collectif national quand il existe n'établit que certaines bases très générales, sur lesquelles viennent se greffer à la fois le contrat local (de district) et le contrat particulier à une usine.

(3) Cf. The Chicago Building Trades conflict of 1900, by. J. E. George dans *The Quaterly journal of economics*, may 1901.

du bâtiment avait permis dans la conclusion des derniers contrats collectifs d'introduire certaines règles par trop exclusives de la liberté : c'est ainsi que les plombiers, les poseurs de briques, les maçons de pierre, les charpentiers (1) étaient arrivés à fermer le métier aux non unionistes : et continuant dans la même voie, le *Building Trades Council* (2), avait introduit dans les nouveaux contrats la limitation du travail à la tâche par jour, des restrictions à l'usage du machinisme, etc...

Malgré ces prétentions excessives, dans une conférence entre patrons et ouvriers, on s'était fait des concessions réciproques : le 29 décembre 1899 avait été signé le « Madden Agreement » ainsi nommé du nom de M. Martin P. Madden, président de la *Western Stone Company* à Chicago : sans toucher aux questions de salaires et d'heures de travail, qui paraissent bien être le vrai domaine du contrat collectif, cet accord enregistrait les réclamations

---

(1) Voici la clause à laquelle nous faisons allusion au texte : elle concerne les ajusteurs de machine à vapeur, mais était la même pour les métiers indiqués :

The Journeymen Steam Fitters' Protective Association ne permettra à aucun de ses membres de travailler pour une maison, personne, ou Compagnie qui ne soit pas membre de la *Chicago Master Steam Fitters' Association* en situation régulière et les membres de la C. M. S. F. Association n'emploveront aucun ajusteur qui ne soit en bons termes (in good standing) avec la dite *Journeymen Protective association*. Les dits ouvriers ajusteurs ne travailleront pour personne en aucun cas, pour moins que le taux régulier de salaire convenu.

(2) Il représentait, par des délégués, toute l'industrie du bâtiment : son but était surtout d'examiner les changements généraux dans les accords existants entre patrons et ouvriers et d'aider les unions à faire des contrats plus avantageux avec les employeurs.

faites par les patrons contre les interventions abusives des Loges et mentionnait certaines concessions faites aux unions (demi-journée de repos le samedi, système d'arbitrage établi, etc...).

L'association patronale ratifia cet accord : mais les ouvriers poussés par le *Building Trades Council* refusèrent de s'y soumettre et une grande grève s'en suivit (1). Les patrons brisèrent le *Building Trades Council* : le contrat collectif national est ainsi momentanément supprimé dans le bâtiment : les patrons permettent les contrats particuliers des établissements faisant partie du *Building contractors' Council* avec les unions locales, mais à une double condition que ces contrats respectent les règles établies par la conférence du 24 avril 1900 (mêmes règles que ci-dessus) et que l'union locale cesse de s'affilier au *Building Trades Council* ou à toute autre organisation semblable pendant la durée du contrat ; et de fait, plusieurs contrats collectifs nouveaux sont intervenus dans les divers métiers aux anciens taux de salaires (2).

Nous avons insisté quelque peu sur cet exemple, parce qu'il permet de mettre en lumière quel est à notre sens le domaine du contrat collectif : salaires et heures de travail (3). — Sans doute on peut concevoir et chercher à réaliser un accord sur d'autres conditions du travail : mais ici il faut être très prudent : l'ancienne idée du métier fermé est un

---

(1) Voir tous les détails dans l'article cité.

(2) Ce résultat a été obtenu surtout parce que la grève de 1900 a coïncidé avec une dépression du métier : mais avec la prospérité des affaires une nouvelle organisation centrale sera probablement tentée.

(3) Encore convient-il surtout de fixer des conditions minima en assurant une certaine variété.

écueil qu'il faut à tout prix éviter. L'exemple de l'Amérique est des plus significatifs à cet égard.

BELGIQUE

Le contrat collectif n'est pas très répandu en Belgique (1) : il se rattache à deux institutions fort différentes :

Les Conseils de l'industrie et du travail.

Les Unions Professionnelles.

Les Conseils de l'industrie et du travail ne sont qu'imparfaitement préparés à jouer un rôle dans les conflits du travail : leur fonction essentielle n'est pas là : « c'est d'être un petit parlement industriel qui s'occupe des intérêts communs aux patrons et ouvriers d'après un programme tracé par l'autorité gouvernementale et à titre consultatif seulement (2). » Les statistiques de l'Office du travail Belge le reconnaissent elles-mêmes : les interventions sont plutôt rares (3) : Ce n'est que d'une manière extraordinaire que le Conseil du travail aboutit à conclure le contrat collectif : signalons toutefois quelques interventions importantes :

Ainsi l'union Cokrill de Seraing près de Liège qui compte près de 12,000 ouvriers est aujourd'hui régie par le contrat collectif grâce au Conseil du travail.

De même diverses industries s'enrichissent parfois du

---

(1) Au moins à en juger d'après ce qu'une enquête fort difficile et fort imparfaite nous a permis de savoir.

(2) Morisseaux : Conseils de l'industrie et du travail.

(3) 1898 : pour 121 conflits signalés, 6 tentatives d'intervention des Conseils.

contrat collectif ici ou là grâce au Conseil de l'industrie et du travail local, qui sert d'intermédiaire pour terminer un conflit et susciter un accord entre les parties : ainsi à Gand dans l'industrie du meuble (1), à Grammont dans l'industrie des allumettes (2), à Bruges dans le bâtiment (3), etc...

Ce sont surtout les Unions Professionnelles qui comme les syndicats en France, pourraient êtres appelés à passer les contrats collectifs : mais sur ce point les renseignements font totalement défaut.

Enfin l'initiative privée suscite elle même quelques accords, par exemple dans l'imprimerie (4) et dans le bâtiment, qui tendent à se multiplier.

En somme en Belgique le contrat collectif n'a pas encore fait de bien rapides progrès.

PAYS-BAS

Aux Pays-Bas le développement du contrat collectif, autant qu'on en peut juger par une information de seconde main (5) est intimement lié à celui des Chambres de travail ; celles-ci se répandirent depuis 1891 d'une manière remarquable par les efforts de l'initiative privée dans les

---

(1) *Revue du travail* (Belge), fév. 1897, p. 126.

(2) *Revue du travail* (Belge), avril 1897, p. 321.

(3) *Revue du travail* (Belge), juin 1897, p. 504.

(4) Tarif fort ancien (1845) accepté par 50 imprimeries d'accord avec l'Association libre des compositeurs et imprimeurs typographes de Bruxelles.

(5) H. W. E.-Struve, *Pays-Bas*, Sixième groupe (Economie sociale) publié à l'occasion de l'Exposition de 1900.

principales villes : La Haye 1891, Amsterdam 1893, Leyde et Dordrecht 1894. Elles sont composées de patrons et d'ouvriers presque toujours en nombre égal.

Ces Chambres proposent en quelque sorte un contrat collectif, type qui est ensuite adopté par les divers établissements. C'est ainsi que :

La Chambre de La Haye a proposé un tableau de salaires dont l'adoption a gagné du terrain.

De même les Chambres d'Amsterdam et de Dordrecht ont établi des tableaux de salaires.

Enfin la Chambre de Leyde par le même système est parvenue à limiter la durée de la journée du travail à onze heures.

Comme on le voit, il n'y a pas le libre débat, la discussion entre patrons et ouvriers ; le contrat collectif prend ici l'aspect d'une coutume du métier, qui se rapproche plus d'une réglementation de droit public que d'un contrat de droit privé (1).

ALLEMAGNE

Le contrat collectif est également assez peu répandu en Allemagne ; on peut de cette rareté indiquer deux causes principales :

a) D'une part les associations professionnelles ne sont pas encore reconnues par la loi ; on est encore dans la période qui correspond en France à celle qui a précédé la loi de 1884 (2).

---

(1) Aujourd'hui une loi réglementant ces Chambres de travail est intervenue, voir plus loin.

(2) On peut indiquer aussi que les idées d'autorité du patron et d'ab-

b) D'autre part l'influence prépondérante de la Sociale-démocratie a détourné les ouvriers du véritable terrain professionnel en les grisant de grands mots, en leur tournant la tête avec la lutte des classes et en leur faisant concevoir des espérances électorales insensées.

Ce n'est donc que par accident pour ainsi dire et d'une manière exceptionnelle que l'on rencontre le contrat collectif (1).

Sans doute il intervient parfois à la suite d'un arbitrage : la loi du 29 juillet 1890 donne formellement aux tribunaux industriels le droit de fonctionner comme comités de conciliation et d'arbitrage en cas de conflits sur les conditions de la continuation ou de la reprise du travail.

Parfois aussi il est adopté par l'initiative des patrons eux-mêmes ; c'est ainsi que la fabrique de jalousies de M. H. Freese à Berlin (2) nous fournit un remarquable exemple de contrat collectif; dans cet établissement les conditions du travail sont établies par un Conseil de conciliation (3), véritable représentation des ouvriers ; il se compose de 15 membres dont 4 à la nomination des directeurs et 11 élus par les ouvriers ; le Conseil élabore un règlement de travail, « les tarifs de salaire (à la tâche) sont établis dans chaque atelier pour une période fixe de deux ans, toujours de commun accord. Les parties contractantes n'y peuvent rien changer ; si dans les six semaines qui précèdent la fin de la période fixée, aucune pro-

---

solue maîtrise du patron sur son établissement sont peut-être en Allemagne plus fortes qu'ailleurs.

(1) Autant du moins qu'une information défectueuse nous permet de l'avancer.

(2) Article de M. Dubois, *Réforme sociale*, 16 octobre 1892.

(3) Créé en 1884, réorganisé en 1890.

position de changement n'est acceptée, les tarifs continuent à rester en vigueur pour une nouvelle période biennale (1) ».

Le principal exemple du contrat collectif nous est fourni par la typographie :

C'est en 1873, à la suite d'une grève provenant du refus des patrons d'accepter le tarif proposé par la Fédération des typographes, qu'un premier contrat collectif est conclu dans ce métier : après de longues négociations, le 1er mai 1873, une convention de tarifs est conclue entre patrons et ouvriers qui resta en vigueur malgré quelques grèves pendant 18 ans.

Mais en 1891, les ouvriers demandent d'importantes modifications à ce tarif, notamment la journée de 9 heures : les patrons refusent. A la suite d'une grève de 12,000 ouvriers, la résistance syndicale est vaincue, et il faut renoncer même à l'ancien tarif.

Cependant, en 1896, la Fédération, fortement éprouvée par sa défaite de 1891, avait repris des forces : elle obtient sans lutte et pacifiquement une nouvelle convention (2) de tarifs liant les parties pour cinq ans.

C'est d'ailleurs la question de la durée de ces contrats collectifs qui paraît au premier plan des préoccupations allemandes : à cet égard, les récentes discussions du 3e congrès des syndicats allemands (3) tenu à Francfort-

(1) Id. Dubois, art. cité.

(2) Cette convention contenait une réduction de travail d'une demi-heure par jour et une augmentation de salaire de 50 pfennigs (62 centimes 5) par semaine.

(3) Milhaud, « Le 3e Congrès des Syndicats allemands », *Revue socialiste*, juin et juillet 1899.

sur-le-Mein, du 8 au 13 mai 1899, donnent bien la physionomie exacte de l'état de la question dans ce pays.

La question des conventions de tarifs en général, fut portée devant ce congrès à la suite d'un conflit important qui avait eu lieu à Leipzig à l'occasion de ces contrats collectifs (1).

Au Congrès, la discussion s'engagea très vive entre partisans et adversaires des contrats collectifs :

A. — Pour les uns :

1° Il est un obstacle, à moins qu'il ne soit stipulé pour une durée très courte, à la conquête de meilleurs salaires ; car il empêche la grève en cas de prospérité économique.

2° Il est douteux que les patrons l'observent rigoureusement.

3° Il efface la distinction entre ouvriers organisés et ouvriers non organisés.

---

(1) A Leipzig, le cartel (groupement local des représentants de syndicats) avait admis les délégués du syndicat dissident des typographes et n'avait pas admis les délégués du groupe local adhérent à la Fédération, qui avait passé la convention :

Voici le texte de l'ordre du jour du cartel de Leipzig :

« Vu que la convention des tarifs entre patrons et ouvriers nuit aux intérêts et au développement ultérieur de l'organisation des ouvriers, le syndicat qui représente ce point de vue doit être considéré comme ne s'étant pas placé au point de vue du mouvement ouvrier moderne. Et comme le cartel de Leipzig se place sur le terrain du mouvement ouvrier moderne, il ne pourra admettre que les délégués du syndicat qui répondent aux conditions indiquées ;

« Le cartel décide : Les délégués des typographes qui sont partisans de la convention de tarifs, et qui sont par suite placés au point de vue des membres Hirsch-Dunker, ne seront pas admis, parce que ces tendances ne sont pas en accord avec celles du cartel. »

4° Enfin, et là était surtout l'argument le plus important, il obscurcit, par les rapprochements qu'il opère entre patrons et ouvriers, la conscience des classes et supprime l'aptitude des ouvriers à la lutte des classes (1).

B. — Pour les autres au contraire (2), le contrat collectif a les effets les plus heureux et doit être propagé : ils répondent à leurs adversaires par les arguments suivants :

1° Sans doute le contrat collectif empêche de profiter d'une situation économique plus favorable, mais par contre il permet de jouir des tarifs obtenus même au cas de situation économique mauvaise ; d'ailleurs il suffit d'en abréger la durée pour remédier partiellement à l'inconvénient indiqué.

2° En fait les patrons dans la typographie ont respecté et veillé au respect de la convention ; et en ce sens ils signalaient un appel du patron aux ouvriers pour les exhorter à n'accepter nulle part du travail à un prix inférieur au tarif.

3° Enfin le contrat collectif est précisément le résultat de la lutte ; il accorde une trève et permet aux forces ouvrières de se refaire pendant qu'il est en vigueur.

D'ailleurs, remarquait-on encore avec une profonde justesse, la lutte ne vaut pas pour la lutte elle-même mais pour les résultats qu'elle permet d'obtenir ; à cet égard chaque

---

(1) Un partisan de cette opinion s'exprime ainsi : L'éducation pour la lutte syndicale est assurément pour nous ce qui doit tout primer. Eh bien ! si la Fédération des typographes devait aujourd'hui engager une lutte syndicale sérieuse, les combattants ne lui feraient-ils pas défaut ? »

(2) Le rapporteur de la question qui était le Président de la Fédération des typographes était nettement en ce second sens.

profession est indépendante et doit juger au mieux de ses intérêts (1).

Après une longue discussion, le Congrès composé de représentants des syndicats de presque toute l'Allemagne, adopte l'ordre du jour suivant soumis par le Président de la Fédération des typographes, à l'unanimité moins quatre voix.

« Les conventions de tarifs qui règlent pour un temps déterminé, les conditions de salaire et de travail, devront être considérées comme une preuve que les patrons reconnaissent l'égalité de droits des ouvriers dans la fixation des conditions du travail, et ces conventions doivent être respectées dans les industries où se trouvent une organisation forte des patrons comme des ouvriers, une organisation pouvant garantir l'accomplissement d'un engagement pris. Les durées et l'étendue de ces conventions ne peuvent être fixées d'une manière uniforme et dépendent des particularités des diverses professions. »

Ainsi a été tranchée — ou plutôt ne l'a pas été en prin-

---

(1) La déclaration suivante d'un ouvrier partisan du contrat collectif montre bien l'aspect de trêve qu'il a dans l'esprit des Allemands :

« Il nous est impossible d'accomplir comme syndiqués notre devoir le plus sérieux et le plus important : élever les salaires, diminuer le temps de travail, si nous ne tentons pas d'établir des conventions avec les patrons..... C'est un fait connu de chacun que les patrons font des concessions lorsqu'ils ont besoin d'ouvriers ; mais l'essentiel pour nous, ouvriers syndiqués, ce n'est pas seulement d'obtenir quelque chose dans un moment favorable ; c'est de songer, tandis que les circonstances sont favorables, à assurer pour les temps mauvais le maintien de ce qui a été conquis, de manière *à pouvoir partir de là*, *lorsqu'une nouvelle période de prospérité se fera jour*, *pour essayer d'aller plus loin*..... Il nous est absolument nécessaire d'établir des conventions avec les patrons, si nous voulons aller toujours de l'avant. »

cipe — la question de la durée de ces contrats collectifs, qui était au premier plan dans les préoccupations Allemandes.

Ce qui caractérise donc les rares contrats collectifs qui existent en Allemagne, c'est d'une manière générale qu'ils apparaissent comme des étapes dans la route ascensionnelle suivie par la Sociale-Democratie.

Il est probable que les récentes discussions au sein du parti socialiste Allemand et les déclarations de Bernstein auront apporté un appui nouveau au contrat collectif; mais il est non moins certain que ce caractère provisoire maintenu au contrat collectif, qui établit ainsi un bulletin de victoire et qui n'assure pas comme en Angleterre des conditions minima de travail, est peu fait pour en assurer la diffusion.

Il serait encore intéressant d'étudier au point de vue du contrat collectif la Suisse et la Russie : mais les renseignements nous manquent sur ces deux pays, où le contrat collectif se présente sous un jour tout particulier :

En Suisse les rares exemples de contrat collectif que nous avons pu trouver concernent l'apprentissage et la limitation des ateliers, accessoirement le salaire (1).

Il apparait dans des essais de reconstitution sous le régime de liberté individuelle des anciennes corporations fermées et à ce titre ne rentre pas dans le type économique que nous avons voulu étudier ici.

En Russie, avec les artels (2), la question se présente sous un aspect également spécial : à proprement parler il

---

(1) L'industrie horlogère du Jura Bernois et du Jura Neufchâtelois : *Réforme Sociale*, 1er octobre 1900.

(2) Lehr, *Éléments de Droit civil Russe*, tom. II, p. 344.

n'y a pas contrat collectif au sens d'accord entre patrons et ouvriers : l'artel est une association d'ouvriers qui, après entente, se chargent en commun de service, travaux ou métiers excédant les forces d'un homme seul. (Code com., art. 89.)

La répartition des salaires se fait proportionnellement entre tous les membres sur le gain commun : ils semblent d'ailleurs être fixés par contrats individuels : « les membres travaillent pour le salaire fixé d'un commun accord avec ceux qui les emploient. » Ainsi il n'y a pas contrat collectif pour deux raisons :

a) Vis-à-vis de l'employeur, c'est l'artel qui est responsable de l'exécution de l'ouvrage ;

b) Le salaire est fixé par conventions individuelles.

Aussi bien négligeons-nous ces deux pays, Suisse et Russie et terminerons-nous ici notre revue des contrats collectifs dans les divers pays étrangers.

En somme et pour conclure, en dehors de l'Angleterre, le seul pays vraiment intéressant au point de vue du contrat collectif est l'Amérique (Etats-Unis) : ailleurs il n'y a que des ébauches, parfois des plus intéressantes comme celles qui existent en Allemagne, parce qu'elles mettent mieux en lumière un des aspects de notre problème.

CHAPITRE VI

UN PROJET DE CONTRAT COLLECTIF INTERNATIONAL

—

Bien que le développement du contrat collectif soit aujourd'hui très inégal dans les divers pays, il n'est pas impossible de prévoir, dans un temps plus ou moins éloigné, qu'il franchira les frontières et dans une mesure difficile à déterminer, pourra devenir international.

La récente tentative des mineurs est intéressante à étudier à ce point de vue.

Le projet soumis au congrès international des mineurs a pour auteur M. Em. Lewy, financier Belge : il doit sa naissance à une double idée : d'une part l'intérêt personnel de son auteur, alors actionnaire dans un charbonnage Belge qui était au-dessous de ses affaires, et d'autre part l'idée d'action internationale sur les conditions du travail mise en relief par la série des congrès internationaux de mineurs.

Le projet de M. Lewy (1) reposait sur cette idée fondamentale : le principe est que le salaire de l'ouvrier varie suivant que le prix de vente est plus ou moins élevé. Or

---

(1) Le texte en est donné par le Comité central des Houillères de France. Circulaire nº 1000 (1894). Annexes au Congrès de Berlin.

on constate dans l'industrie des mines, que le prix de vente descend parfois très bas, trop bas, par suite d'un excès de production : il se forme alors des stocks considérables. La surproduction qui est ainsi habituelle nuit bien plus à l'ouvrier qu'au patron : le patron n'éprouve qu'une simple diminution ou peut être une privation de bénéfice, alors que l'ouvrier, lui, subit une perte réelle par la réduction de son salaire : aussi l'idée de M. Lewy est-elle d'empêcher par une réglementation de la production que le prix de vente ne puisse être invoqué par le patron pour justifier une diminution de salaires (1) : les salaires règleront alors le prix de vente.

Tel était le principe : voici maintenant sa mise en œuvre :

a) Comme moyen pratique de réaliser la réglementation internationale de la production, M. Lewy voulait *réduire partout le travail à 4 jours par semaine — la journée étant à 8 heures descente et remonte comprise* — mais l'ouvrier recevait cinq jours de salaires pour quatre jours de travail.

Cette journée extra représentait une indemnité provisoire due à l'ouvrier — représentant l'augmentation de profits que le système allait assurer aux patrons : si contrairement aux prévisions quatre jours était trop pour la production, on réduirait à trois jours et on paierait le salaire de quatre avec une indemnité qui serait fournie en partie par les patrons des charbonnages et en partie par le

(1) Comme on le voit, ce n'est pas directement un accord international sur les salaires, mais la réglementation de la production y prépare : d'ailleurs dans les détails du projet, le temps de travail, quatre jours par semaine, est uniformement fixé par accord international pour tous les pays.

fonds commun dont disposera le Comité international de production.

Cette mesure pour M. Lewy devait avoir trois effets immédiats :

Restreindre la production en conservant à l'ouvrier son salaire intact ;

Ecouler les stocks existants ;

Faire monter le prix du charbon à sa juste valeur.

L'auteur ajoutait d'ailleurs à son projet une augmentation de salaires, variable suivant les pays et l'établissement de la participation aux bénéfices (25 0/0) (1).

b) Ce premier résultat obtenu, pour l'assurer dans l'avenir, M. Lewy créait le *Comité international de production*, dont il fixait rigoureusement la composition, le fonctionnement et la mission.

Composition. — Dans le projet primitif, ce Comité devrait être composé pour 3/4 de délégués des ouvriers, et pour 1/4 de délégués des patrons : puis dans le projet modifié à la suite d'observations des mineurs anglais, le Comité aurait été formé :

Pour 1/3 de délégués ouvriers ;

Pour 1/3 de délégués patrons, représentant du capital, et à l'exclusion des directeurs et autres employés salariés ;

Pour le dernier 1/3 enfin d'hommes ayant des qualifications spéciales et possédant une expérience commerciale, financière, administrative, qui pourraient être désignés par les délégués mineurs faisant partie du Comité provisoire.

(1) On ne voit pas très bien comment cela se rattachait logiquement au système : c'était plutôt l'amorce destinée à faire adopter le reste.

La proportion des délégués pour chaque pays restait à fixer par le Comité international des mineurs : M. Lewy ne choisissait pas entre les deux systèmes : nombre de délégués égal pour tous les pays ou nombre proportionnel à l'importance de la production dans chaque pays.

Mission. — Le Comité international serait chargé de surveiller et de régler la production suivant les besoins de la consommation : il la fixait d'après les fluctuations des prix sur le marché et les renseignements transmis par les comités locaux de chaque pays (1).

Fonctionnement. — Le Comité serait un *véritable ministère international des mines.*

Les frais et dépenses qu'il comporte seraient assurés par un prélèvement de 10 centimes par tonne, sur chaque tonne de charbon extraite. Avec une extraction prévue de 300 millions de tonnes, cela donnerait 30 millions. L'excédent de ce prélèvement, tous frais payés, serait versé au fond commun du Comité.

Cette caisse serait alors une véritable caisse de résistance (2) : « elle soutiendra les ouvriers qui, avec l'approbation du Comité, seront obligés de se mettre en grève, pour la défense de leurs droits. »

On constituerait ainsi une caisse analogue à la caisse centrale des grandes unions anglaises, qui servirait à obtenir les conditions du travail approuvées par ce Comité.

Le projet de M. Lewy fut favorablement accueilli par

---

(1) M. Lewy précise ici divers pouvoirs donnés au comité pour autorisations exceptionnelles d'augmenter la production : ceci ne nous intéresse pas directement.

(2) Cette caisse est une seconde preuve que ce projet est bien au fond un projet de contrat collectif international.

la Fédération des mineurs Belges : pour une fois le proverbe « Nul n'est prophète en son pays », était trouvé en défaut. Publié en Angleterre, le projet y reçut aussi un accueil sympathique de la Fédération des mineurs de Grande-Bretagne.

Enfin M. Lewy porta son système devant le Congrès international des mineurs : déposé pour la première fois au Congrès de Bruxelles (1893), le projet fut repris mais pour la forme seulement à Berlin (1894), son auteur ayant été expulsé par le gouvernement allemand. La véritable discussion n'eut lieu qu'au Congrès de Paris (1895).

Dans la pensée de M. Lewy c'était le congrès international qui devait faire aboutir le système : aussi avait-il pris diverses mesures de détail. Un comité provisoire devait, si le congrès adoptait le principe, rédiger le programme définitif ; le soumettre, — en tant que de besoin à la ratification des mineurs dans les divers pays ; — le notifier aux patrons par voie directe ou par voie d'annonces, en stipulant un délai pour leur adhésion formelle qui devra être donnée en des formules que le comité mettrait à leur disposition ; et faire procéder à l'élection de délégués destinés à représenter les mineurs dans le comité international de production (1).

C'était bien l'idée du contrat, imposé il est vrai au besoin par une coalition universelle, qui persistait et qui était mise en œuvre.

Une proposition de M. Lamendin faite au nom du groupe français tendait à l'adoption du projet de M. Lewy.

---

(1) Le Comité devait de plus avoir le droit de convoquer au besoin un nouveau congrès international pour vaincre les résistances.

M. Dufuisseaux (belge) dans un rapport favorable indiquait que c'était bien là le véritable moyen d'arriver à un minimum de salaires.

Après une intéressante discussion (1) qui porta plus sur les difficultés de réalisation du système (2) que sur l'idée même du contrat collectif, malgré une défense énergique du projet par M. Basly, délégué français, la proposition présentée par les Anglais et les Allemands tendant au renvoi du projet au comité international du congrès des mineurs fut votée par 756,000 voix (Anglais et Allemands) contre 212,000 voix (Français et Belges).

Au fond ce qui fit repousser le projet, au moins inconsciemment, c'est la différence de situation économique (3) des pays différents auxquels appartenaient les délégués : il est certain que les délégués anglais pouvaient légitimement éprouver quelques appréhensions, puisque leurs camarades mineurs gagnent plus que les mineurs du continent, précisément à cause de la situation commerciale exceptionnellement favorable de l'Angleterre au point de vue du charbon.

M. Lewy en tout cas ne se décourage pas : il continue la défense de son projet (4).

---

(1) Voir comité des Houillères de France, circulaire 1170.

(2) Le projet est peu pratique en l'état actuel ; il est susceptible de créer des divisions entre ouvriers ; il comporte une alliance avec les capitalistes qu'on repousse ; il y a lieu de craindre la concurrence des pays neufs, etc., etc.

(3) Cf. Leroy-Beaulieu, « Le congrès international des mineurs et les projets de réglementation de la production du charbon », *Economiste Français*, 8 juin 1895.

(4) La réglementation de la production du charbon au congrès international des mineurs de Paris, par M. Lewy, brochure ; Paris 1876.

Mais malgré tous ses efforts, les Congrès internationaux de mineurs qui suivirent (Aix-la-Chapelle 1896 et Londres 1897) ne se prononcèrent pas : au Congrès de Londres, on expliqua l'inaction du Comité international auquel le projet avait été renvoyé — par le silence des Français-Belges qui n'avaient pas repris le système ni au Congrès précédent de 1896 ni aux séances du Comité. Aussi bien des questions nationales, concurrence des mines Anglaises aux mines Françaises et Belges, apparaissaient chaque jour davantage ; c'était aux pays surproducteurs à prendre l'initiative d'une réglementation de la production : en France au contraire M. Basly venait de déposer un projet de loi pour élever les droits sur le charbon.

Ainsi une fois de plus la question économique générale primait les efforts d'accord international (1) et c'est là, semble-t-il, la conclusion qui ressort de l'étude de ces projets.

De même que sur le terrain national le contrat collectif réussit d'autant mieux que l'industrie est plus prospère et le métier plus florissant — de même sur le terrain international, si jamais le contrat collectif doit faire un jour son apparition dans le domaine des réalités, ce ne sera que lorsque l'industrie sera assurée pour tous au point de vue économique : mais cette condition est ici fort difficile à réaliser ; car il ne suffit plus d'une productivité exceptionnelle, il faut encore arriver à une harmonie des divers intérêts économiques des nations, ce qui ne laisse pas d'être fort difficile.

---

(1) Il est aussi question de salaire minimum dans les divers Congrès internationaux de mineurs : mais les Anglais sont à peu près les seuls partisans de son établissement par contrat collectif et à ce point de vue ils n'ont pas précisé grand chose.

Il est vrai que l'accord international entre ouvriers — et le Congrès ainsi que le projet Lewy avaient de ceci un sentiment extrêmement juste — est sans doute le plus facile à réaliser : mais qu'on le veuille ou non, les intérêts économiques nationaux viennent bien vite limiter le champ d'application de cet accord.

Aussi bien le contrat collectif international n'est-il pas encore une réalité !

CHAPITRE VII

LA THÉORIE ÉCONOMIQUE DU CONTRAT COLLECTIF

—

Les chapitres précédents nous ont permis d'étudier longuement et par observation le contrat collectif : il en faut maintenant esquisser la théorie.

Sur ce point notre tâche sera double :

a) Il nous faudra, en premier lieu, avant de construire, préparer notre terrain, c'est-à-dire examiner comment cette nouvelle forme de contrat de travail se concilie avec les théories économiques sur le travail et le salaire ; ce n'est d'ailleurs qu'après s'être fait jour et s'être solidement établi dans le domaine des faits que le contrat collectif est parvenu par la suite à se faire reconnaître droit de cité parmi les doctrines.

Longtemps en effet le Trade-Unionisme et le contrat collectif furent ignorés de la science : les Economistes négligeaient ces questions. « Entre 1824 et 1869 en pratique toute la critique et toute la dénonciation du Trade-Unionisme prirent la forme d'homélies sur la futilité du marché collectif et la nocivité des grèves (1). » Cela s'est même conti-

---

(1) Sidney Webb.

nué jusqu'à ces dix dernières années. Depuis cette date les remarquables travaux de B. et S. Webb ont préparé la voie à un mouvement doctrinal très important. Donc comment le contrat collectif se concilie-t-il avec les diverses lois naturelles des salaires successivement formulées par l'Economie Politique ? (§ I).

b) En second lieu il nous faudra tenter d'une manière positive la théorie économique du contrat collectif, c'est-à-dire suivre le mécanisme par lequel le contrat collectif agit efficacement sur le salaire et les conditions du travail (§ II). Enfin et pour conclure nous examinerons rapidement les principales objections faites du point de vue économique contre notre contrat (§ III).

§ Ier. — Le contrat collectif et les lois naturelles du salaire.

Notre problème est ici le suivant : Comment admettre, si le salaire est invariablement fixé par des lois naturelles, que le contrat collectif prétende agir sur celui-ci ? Les diverses lois naturelles énoncées sont-elles rigoureuses au point de rendre le contrat collectif inefficace ou celui-ci se concilie-t-il au contraire avec elles ?

Examinons successivement les diverses lois naturelles qui ont été formulées en Economie politique comme lois du salaire. — Mais avant de suivre en détail ces diverses lois, il faut dire un mot du postulat fondamental sur lequel reposent toutes ces lois, de la loi de l'offre et de la demande ou théorie du travail-marchandise.

On connait sur ce point les thèses de l'École classique (1) : le travail est une marchandise comme une autre, soumise à la loi de l'offre et de la demande : le salaire ou prix du travail s'établit d'après l'état du marché : beaucoup d'entrepreneurs cherchent-ils des ouvriers : les prix monteront ; beaucoup d'ouvriers au contraire attendent-ils des places : les salaires baisseront par le jeu de la concurrence. Ou encore comme le dit Cobden : « Les salaires haussent toutes les fois que deux patrons courent après un ouvrier ; ils baissent toutes les fois que deux ouvriers courent après un patron. »

Il est clair que cette doctrine avec l'indétermination très vague qui la caractérise est parfaitement conciliable en théorie avec le contrat collectif : celui-ci ne fait en somme si l'on veut que grouper un certain nombre d'offres et y adapter un certain nombre de demandes.

Mais historiquement cette théorie n'a pas abouti et ne pouvait aboutir au contrat collectif ; telle qu'elle est apparue, elle impliquait comme postulat ou comme corollaire

---

(1) Cf. Dunoyer, *Liberté du travail*, t. II, liv. IV, chap. X. p. 449. Le régime de liberté du travail individuel est plus avantageux.

« La liberté est le régime le plus favorable à l'équitable distribution des fruits du travail. Et en effet n'est-il pas sensible que moins elle tolère de monopoles et moins elle permet à certaines classes d'abuser de l'avantage que le monopole leur donnait sur d'autres ? que plus elle laisse le champ de travail libre, et plus elle permet à chacun de choisir sa condition et *de n'accepter que celle où ces services lui paraîtront suffisamment rémunérés ?* N'est-il pas sensible, en un mot, que l'effet d'un régime réel de liberté et de concurrence est de nous placer tous dans une situation où non seulement rien ne gène l'action de nos facultés, mais où rien ne trouble la spontanéité de nos transactions, où chacun peut tirer de ses forces et de ses ressources tout ce que légitimement elles peuvent donner ? »

la théorie du travail-marchandise. Les théoriciens de l'école classique comparent volontiers le contrat de travail à une vente et dans cette vente, le patron et l'ouvrier doivent être mis face à face comme dans les transactions ordinaires : il y a là deux intérêts égaux en présence et l'équilibre résultera de la libre discussion. La conséquence toute naturelle de cette théorie — tout au moins telle qu'elle fut historiquement dégagée — est que le contrat de travail doit être essentiellement un accord individuel comme la vente : toute intervention d'état, toute coalition, toute association viendrait rompre l'égalité prétendue qui existe entre le maître et l'ouvrier, comme entre le vendeur et l'acheteur de toute autre marchandise : la loi de l'offre et de la demande ne joueraient plus à plein.

Sans doute la loi de l'offre et de la demande implique bien que la marchandise-travail puisse être vendue en gros aussi bien qu'au détail. Les économistes classiques ont parfaitement admis le marchandage ; et M. Yves Guyot avec l'organisation commerciale du travail est parfaitement dans la tradition libérale. Le contrat collectif par là encore semblait très possible et très légitime.

Mais cette conséquence théorique est en fait masquée par la nécessité, pour conserver la liberté, de laisser toujours en face l'un de l'autre *un* acheteur et *un* vendeur. Le patron achète bien, si l'on veut, du travail en gros, c'est-à-dire la force de travail de plusieurs ouvriers réunis, mais il l'achète d'un individu ou d'une société qui se trouve face à face avec lui, individu contre individu : c'est toujours au fond le contrat individuel : Dans cette vente en gros, on ne stipulera pas des conditions de travail : Ce sera au sous-entrepreneur à s'en arranger. Vis-

à-vis du patron, il est seul responsable. La loi de l'offre et de la demande et la théorie du travail marchandise le veulent de la sorte.

Ainsi pour cette première formule il est permis de conclure d'une part qu'elle admet très bien le contrat collectif, mais d'autre part qu'elle ne saurait y conduire : la vente en gros du travail est possible : mais l'aspect collectif du contrat est ici une pure apparence : il n'y a que des unités additionnées et pas de considération d'intérêt professionnel : aussi rien ne permet de conclure qu'il faut établir le contrat collectif. A notre avis ce n'est pas la source doctrinale d'où dérive le contrat collectif et M. Floquet a tort, en voulant le promouvoir, de le rattacher aux théories de l'école libérale sur le travail marchandise : Jusqu'à ce jour dit-il (1), la marchandise qu'on appelle le travail a été vendue en détail, parcelle par parcelle, par des isolés ; maintenant il *faut*, au moyen de l'association, établir le commerce en gros, collectif, de cette marchandise qu'on appelle le travail humain.

Il y a là une jolie métaphore peut-être, mais certes pas un raisonnement scientifique : de la théorie du travail marchandise, on ne saurait tirer aucune obligation. Pourquoi faut-il ? Au nom de quel principe ? Le contrat collectif repose, comme nous le verrons, sur une base plus profonde que seule une analyse complète du travail humain permet de trouver.

Quoiqu'il en soit — et c'est ici notre seule conclusion, — la théorie de l'offre et de la demande est indifférente au contrat collectif.

---

(1) Disc. à la Ch. des Députés, 21 mai 1881.

D'ailleurs, les économistes ont depuis longtemps jugé cette formule insuffisante et ont cherché à préciser d'une manière plus nette les lois naturelles du salaire, qu'il nous faut maintenant passer en revue.

A. — Loi du fonds des salaires.

Le contrat collectif ne trouve-t-il pas un obstacle insurmontable (1) dans la première loi que l'on a cru trouver pour les salaires, la loi du fonds des salaires ?

Si nous prenons l'exposé de cette loi chez Stuart Mill — non sans doute qu'il en soit le premier auteur — mais parce qu'il en donne un exposé complet, voici comment pour lui les choses se passent :

« Le taux des salaires dépend principalement des rapports de l'offre et de la demande de travail ; ou, comme on le dit souvent, du rapport qui existe entre la population et le capital (2).

Les salaires, non seulement dépendent des rapports qui existent entre le capital et la population, mais sous l'empire de la concurrence, ils ne peuvent être affectés par

---

(1) Cette loi, comme la suivante, eut un effet direct et incontestable à une époque sur notre question : en Angleterre notamment, il fut de mode de 1860 à 1870, au nom des lois naturelles de l'Economie politique, de repousser les coalitions d'ouvriers : celles-ci, disait-on, étaient dans l'impossibilité d'augmenter les salaires des uns autrement qu'au détriment des autres : la fraternité ouvrière s'opposait soi-disant à toute tentative de ce genre.

(2) Ici Mill explique ce qu'il faut entendre par population et par capital dans l'énoncé de sa loi : par population il entend « les personnes qui travaillent au prix d'un salaire » et par capital la somme des capitaux affectés au paiement des salaires.

aucune autre cause. Le taux moyen des salaires ne peut s'élever que par un accroissement du capital affecté aux salaires ou par une réduction du nombre de ceux qui sont en concurrence pour offrir leur travail ; ils ne peuvent baisser que par une diminution du capital destiné à payer le travail ou par une augmentation du nombre des travailleurs à payer (1) ».

Vains seraient donc, si telle est la loi des salaires, les efforts des ouvriers réunis à propos du contrat collectif : ils n'agissent ni sur l'un ni sur l'autre des termes du rapport et par suite ne sauraient modifier le taux des salaires.

A cette célèbre théorie, on a adressé plusieurs critiques des plus sérieuses.

D'abord ce n'est pas le taux moyen des salaires qu'il nous importe de connaître, mais le taux des divers salaires payés dans les diverses entreprises : et par là déjà le contrat collectif tout entier pourrait passer.

De plus, le montant du fonds de roulement du travail et le nombre des travailleurs salariés sont des quantités parfaitement indéterminées, variables et inappréciables.

Enfin, bien que leur rapport puisse régler le taux des salaires, il est tout aussi exact de dire que ces quantités elles-mêmes dépendent de ce taux : en effet, suivant le taux des salaires, le nombre des travailleurs salariés augmentera ou diminuera par diminution ou augmentation des autres classes, en même temps que le montant du fonds de roulement affecté aux salaires augmentera ou dimi-

(1) St. Mill, *Principes d'Economie politique*, t. II, chap. XI, § 1er.

nuera d'une manière semblable suivant la diminution ou l'augmentation des autres fractions du capital circulant et même du capital fixe.

Aussi la théorie est-elle depuis fort longtemps abandonnée et St. Mill lui-même écrivait, quelques années après ses *Principes d'Economie potitique* :

« La doctrine qu'ont enseignée tous ou presque tous les économistes, et moi-même tout le premier, d'après laquelle il ne serait pas possible d'élever le taux des salaires par des combinaisons entre les travailleurs, ou qui limiterait l'action de ces combinaisons à l'obtention plus hâtive d'une hausse que la concurrence aurait produite sans cela, cette doctrine ne repose sur aucune base scientifique et doit être rejetée (1). »

Le contrat collectif ne rencontre donc pas ici, d'affirmation doctrinale gênante : entre le minimum de salaires et le maximum de profits, le contrat collectif peut utilement fixer le salaire de l'ouvrier.

B. — Loi du salaire naturel ou nécessaire.

La loi du salaire naturel ou nécessaire serait-elle plus sérieuse et formerait-elle un obstacle invincible au contrat collectif ?

Mais d'abord, où faut-il prendre la formule de cette loi, chez Turgot, chez Ricardo ou chez Lassalle : les modifications successives qu'on peut relever dans la formation de cette théorie sont déjà une première preuve de la difficulté

---

(1) Article : « L'Unionisme ouvrier », *Fortnightly Review.*, mai et juin 1859.

qui existe d'enserrer la réalité économique en une formule aussi simpliste.

Turgot (1) ébauche la formule de la loi : « Le simple ouvrier, qui n'a que ses bras et son industrie, n'a rien qu'autant qu'il parvient à vendre à d'autres sa peine. Il la vend plus ou moins cher : mais ce prix plus ou moins haut ne dépend pas de lui seul : il résulte de l'accord qu'il fait avec celui qui paye son travail. Celui-ci le paye le moins cher qu'il peut ; comme il a le choix entre un grand nombre d'ouvriers, il préfère celui qui travaille au meilleur marché. Les ouvriers sont donc obligés de baisser le prix à l'envi les uns des autres. *En tout genre de travail, il doit arriver et il arrive en effet que le salaire de l'ouvrier se borne à ce qui lui est nécessaire pour lui procurer sa subsistance.* »

C'est on le voit, par ce texte complet, l'application pure et simple du principe de moindre action à la détermination des salaires. Aucun principe de population, aucune idée même du coût de production du travail nettement dégagée ne donnent ici de force contraignante à la formule et il est clair que si les ouvriers voulaient s'entendre, pour qu'aucun d'eux n'accepte de travailler audessous d'un certain taux, le contrat collectif serait possible et la formule de Turgot cesserait de s'appliquer.

Avec Ricardo (2) la théorie se précise par l'application au salaire du coût de production, sans arriver cependant à une rigueur bien mathématique : après avoir rap-

---

(1) *Sur la formation et la distribution des richesses*, œuvres de Turgot, éd. Daire, p. 13.

(2) *Principes d'économie politique*, « Des salaires », chap. V, p. 60. « Le prix naturel est celui qui fournit aux ouvriers en général les

pelé que le travail comme toute marchandise a un prix naturel et un prix courant, Ricardo pose la loi : « *Quelque grande que puisse être la déviation du prix courant relativement au prix naturel du travail, il tend ainsi que toutes les denrées, à s'en rapprocher.* »

C'est alors la double oscillation en sens inverse qui tend sans cesse à ramener le taux du salaire courant au taux du salaire naturel :

« C'est lorsque le prix courant du travail s'élève *au-dessus* de son prix naturel que le sort de l'ouvrier est réellement prospère et heureux, qu'il peut se procurer en plus grande quantité tout ce qui est utile ou agréable à la vie, et par conséquent élever et maintenir une famille robuste et nombreuse...

Quand le prix courant du travail est *au-dessous* de son prix naturel, le sort des ouvriers est déplorable la pauvreté ne leur permettant pas de se procurer les objets que l'habitude leur a rendus absolument nécessaires. Ce n'est que lorsqu'à force de privations, le nombre des ouvriers se trouve réduit, ou que la demande de bras s'accroît, que le prix courant du travail remonte de nouveau à son prix naturel. »

Ce prix naturel n'est d'ailleurs pas pour Ricardo une quantité fixe et constante (1) : il varie avec les temps et les pays et dépend des mœurs et des habitudes du peuple.

---

moyens de subsister et de perpétuer leur espèce sans accroissement ni diminution.

« Le prix courant du travail est le prix que reçoit réellement l'ouvrier d'après les rapports de l'offre et de la demande, le travail étant cher quand les bras sont rares et à bon marché quand ils abondent. »

(1) Cf. loc. cit., p. 62.

Par là donc la rigueur de la loi naturelle nous échappe encore : celle-ci se présente fuyante et souple.

Cependant l'introduction du coût de production et du principe de population font pressentir la rigueur que Lassalle devait donner à cette loi du salaire nécessaire.

« Le salaire moyen est réduit à ce qui est indispensable à l'entretien de la vie, à ce qui, chez un peuple, est habituellement nécessaire à la conservation et à la reproduction de l'espèce (1). » C'est ainsi que Lassalle formule la loi du salaire nécessaire, qu'il a appelée loi d'airain ; il reprend ainsi la théorie de Ricardo, en lui enlevant toute souplesse et en lui donnant une plus grande rigueur.

Si la loi d'airain est exacte, le contrat collectif tentera vainement d'élever le niveau du salaire : il ne pourra lutter contre cette force naturelle qui tend à ramener le prix courant du travail au taux de son prix naturel : il y aura forcément des fissures dans la muraille artificielle que tend à construire le contrat collectif et l'ouvrier isolé qui travaille à des conditions inférieures à celle du contrat est une nécessité inéluctable que l'on ne saurait éviter.

A cette doctrine pessimiste, aujourd'hui, si universellement abandonnée, on peut répondre d'une double manière : d'abord, en fait, il est incontestable que dans maint pays le contrat collectif, la fixation collective du salaire et des conditions du travail, en dépit de cette prétendue loi, a amélioré la situation de l'ouvrier syndiqué d'une très notable manière. Sans doute, on peut répliquer que cette amélioration provient moins du contrat collectif que de

---

(1) Lassalle, *Lettre ouverte au Comité central chargé de convoquer un congrès ouvrier allemand général à Leipzig*, 1er mai 1863.

l'élévation du *Standard of life*, de l'ensemble des besoins de l'ouvrier qui se sont développés et qui seuls eussent amené la hausse de salaire. Mais la réponse ne porte pas, car on devrait en ce cas trouver pour une même ville et un même métier, dans des conditions égales d'ailleurs, un taux de salaire uniforme fixé par la loi d'airain : or, en fait, il n'en est pas ainsi. L'inégalité des taux de salaires dans ces circonstances infirme donc la réplique et l'on peut maintenir que le contrat collectif a sûrement agi sur le salaire des syndiqués. Mais il y a plus : il a eu incontestablement un effet des plus heureux sur la situation même des non-syndiqués (1). C'est donc que là non plus, la prétendue loi ne s'applique pas : la nécessité des blacklegs et des dissidents s'évanouit, et la riche souplesse du contrat collectif remplace heureusement la rigidité sévère et cruelle de la loi.

En second lieu, de l'aveu même de certains auteurs de l'école classique, la loi d'airain n'a au point de vue doctrinal qu'une valeur approchée et nullement contraignante (2). Elle s'appliquerait peut-être et serait exactement vérifiée en l'absence de toute organisation syndicale et de tout contrat collectif, tout de même que la pesanteur ferait tomber à terre les ballons sans la résistance de l'air. Mais il y a précisément en face de la loi d'airain et pour lutter contre elle le contrat collectif : c'est lui qui empêche comme nous le verrons en détail plus loin, que le salaire ne

---

(1) Sur ce point, Cf. les démonstrations définitives de B. et S. Webb, *Histoire du Trade Unionisme ; Industrial Democracy*.

(2) Ajoutez que la demande du travail suit l'augmentation de la population ouvrière, parce que celle-ci est consommatrice en même temps que productrice.

se réduise à ce qui est strictement nécessaire à l'entretien de la vie de l'ouvrier et de sa famille, c'est lui qui s'oppose au marché de la faim (1).

Donc le contrat collectif qui exprime un des aspects de la marche des salaires n'est pas plus inconciliable avec la loi d'airain qui en exprime un autre, que la pesanteur n'est incompatible avec la résistance de l'air : ce sont deux forces antagonistes, deux aspects également vrais de la réalité qui ne se contredisent nullement.

C. — Loi de la productivité du travail.

On a enfin proposé plus récemment (2) une théorie qui n'est pas plus rigoureuse que les précédentes et qu'on a appelée la théorie de la productivité du travail. « Le salaire du travailleur finit toujours par coïncider avec le produit de son travail, déduction faite de la rente des impôts et de l'intérêt (3). » En d'autres termes le salaire est *directement proportionnel* à la productivité du travail.

Cette loi, fut-elle exacte, ne serait pas davantage contraignante : on peut très bien admettre que le contrat collectif agit indirectement sur la productivité et par ce détour sur le salaire.

---

(1) Aussi bien aujourd'hui, dans le désarroi général des théories du salaire, la plupart des auteurs contemporains qui essaient quelque théorie du salaire font-ils entrer en ligne de compte l'action de l'association professionnelle, l'action du contrat collectif. — Cf. Levasseur, « Les causes régulatrices du salaires », *Revue d'E. P.*, p. 229.

(2) Cf. Beauregard, *Essai sur la théorie du salaire* ; Chevalier, *Les salaires au XIXe siècle* ; Villey, *La question des salaires*.

(3) Stanley Jevons.

Mais la loi elle-même est contestée : elle ne tient pas compte de l'offre et de la demande qui viennent contrebalancer l'action de la productivité.

En somme et pour conclure sur ce point le contrat collectif est à côté de cette loi de l'économie politique sur le salaire, comme celle-ci est à côté de la réalité. Son action réelle sur le salaire est parfaitement compatible avec celle de cette loi : celle-ci n'est pas « exhaustive de la réalité » le contrat collectif pénètre plus avant qu'elle et en ce sens il la complète.

Ainsi les lois naturelles du salaire — dans la très faible mesure où on peut les croire exactes — ne sont nullement un obstacle au contrat collectif. Il y a de cette absence d'opposition une raison bien simple : les lois naturelles de l'Economie politique sont comme nous l'avons vu, incomplètes et fragmentaires : cela tient surtout à ce qu'elles ne sont que l'application pure et simple des lois générales de l'Economie Politique au travail et au salaire : elles ne tiennent pas compte de ce qu'il y a spécial, de particulier, de spécifiquement distinct dans la question des rapports entre ouvriers et patrons : Ricardo, James Mill, St-Mill, Mac Culloch (1) ne connaissent pas de classe ouvrière, dans le sens propre du mot et moins encore les diverses classes d'ouvriers, les circonstances qui les font agir. Ils ne connaissent pas non plus les patrons. Ils n'ont pas analysé ce qu'il y a de proprement industriel dans le problème : ils n'ont pas pénétré au fond de la question des rapports du patron et de l'ouvrier.

Une réaction est venue et aujourd'hui grâce à une série

---

(1) Cf. Lujo Brentano, « Une leçon sur l'Economie Politique classique », *Revue d'E. P.*, 1889, p. 4.

d'auteurs (1) de diverses Écoles, cette analyse est poussée beaucoup plus loin : Brentano résume admirablement les résultats de toutes ces études dont nous ne pouvons suivre ici le développement historique. Il ruine définitivement la théorie du travail marchandise, l'application des idées ordinaires au travail et au salaire : il faut insister sur cette réfutation qui domine toute la théorie économique du contrat collectif.

L'éminent professeur (2) ne nie pas, si l'on veut en la forme, que le travail ne soit une marchandise (3), « certes on ne peut pas dire que le travail n'est pas une marchandise parce qu'en général il est acheté et vendu, et que par conséquent l'ouvrier est vendeur de marchandise ». — Mais c'est une marchandise spéciale et à ce titre elle veut être traitée différemment : « Mais on ne peut non plus nier que le travail considéré comme marchandise et l'ouvrier comme vendeur n'offrent des particularités telles que le travail doit être distingué de toute autre marchandise. »

Et pour Brentano les différences peuvent se ramener à trois principales qu'il développe longuement et que nous résumons ici :

a) Le travail c'est *l'exploitation de la force vive* ; c'est l'Homme lui-même appliquant à produire des valeurs économiques son corps, son intelligence, son cœur : aussi dans la vente du travail, la chose dont on vend la mise en valeur est la *personne même du vendeur* ; là est assuré-

---

(1) Brentano, Mr Ketteler, Toniolo, S. et B. Webb, etc., etc...

(2) *La question ouvrière*, trad. f., Léon Caubert, p. 48.

(3) C'est là une indication de pure forme, car il est une marchandise tellement spéciale qu'à vrai dire il n'en est plus une au sens ordinaire du mot.

ment une première différence capitale avec les ventes ordinaires ;

b) En second lieu, « tandis que le propriétaire, qui vend toute autre espèce de marchandise, peut vivre de la mise en valeur et de la vente d'autres marchandises, l'ouvrier, qui en général, n'a que sa force de travail, est contraint *pour assurer son existence de vendre continuellement.* Dès lors il en résulte une infériorité indéniable pour l'ouvrier au point de vue de l'offre.

De là sans doute comme conséquences accessoires les salaires dérisoires et les conditions du travail déplorables qu'accepte l'ouvrier dans le contrat du travail individuel.

c) Enfin la vente du travail entraîne « une domination de l'acheteur sur la personne du vendeur de travail » : l'acheteur de travail acquiert par son achat domination sur la force vive de l'ouvrier et par suite sur l'homme tout entier, sur ses jouissances mêmes, sur toute son existence, physique, intellectuelle, morale et sociale.

Ainsi marchandise spéciale qui est la personne humaine, marchandise vendue continuellement, marchandise entraînant domination absolue sur la personne même de l'ouvrier, telles sont les trois différences qui séparent le travail de toutes les autres marchandises et qui par la même postulent et exigent que la vente en soit réglée tout autrement que les ventes ordinaires (1).

---

(1) Cf. Léon XIII, *Encyclique Rerum novarum.* — Ayant rappelé le caractère de personnalité et de nécessité du travail, le Pape ajoute : « Que le patron et l'ouvrier fassent donc tant et de telles conventions qu'il leur plaira, qu'ils tombent d'accord notamment sur le chiffre du salaire, au-dessus de leur libre volonté, il est une loi de justice naturelle plus élevée et plus ancienne, à savoir que le salaire ne doit pas être insuffisant à faire subsister l'ouvrier libre et honnête. »

La spécialité des rapports entre patrons et ouvriers ainsi dégagée complète ainsi l'insuffisance des théories classiques : ce point de départ rappelé, il est possible de tenter la théorie économique du contrat collectif.

Toutes ces idées que l'on pourrait résumer d'un mot par *la dignité du travail et de l'ouvrier* sont aujourd'hui courantes (1). Elles tranchent nettement avec la conception classique et traditionnelle du travail et dominent de toute leur hauteur la théorie du contrat collectif.

§ II. — Essai de théorie économique du contrat collectif.

La partie critique ainsi achevée, le terrain est dégagé et la théorie économique du contrat collectif, quoique fort délicate, n'est cependant pas impossible à établir.

Comme principe le contrat collectif remédie à l'inégalité des parties dans le contrat du travail (*b*) tout en conservant les avantages de la liberté industrielle (*c*). Tels sont les deux points qu'il est nécessaire d'étudier successivement.

Mais cette position suppose elle-même un postulat sur lequel il est indispensable de revenir :

Il y a inégalité dans le contrat de travail entre les parties (*a*).

Reprenons brièvement cette dernière proposition en en montrant les origines historiques :

---

(1) Les diverses Ecoles sociales, notamment l'Ecole catholique, ont grandement contribué à leur diffusion.

A.— Il y a inégalité entre les parties dans le contrat de travail individuel.

Déjà Adam Smith (1) en une phrase célèbre avait pressenti cette inégalité en écrivant : « A la longue, il se peut que le maître ait autant besoin de l'ouvrier que celui-ci a besoin du maître : mais le besoin du premier n'est pas si pressant. » Cependant Adam Smith n'en tire aucune conclusion relativement au contrat de travail et n'apporte cette remarque incidente que comme supplément à l'inégalité des parties au point de vue de la coalition sur laquelle il insiste longuement dans son chapitre des salaires.

Puis l'analyse se poursuit avec Sismondi (2), qui le premier bat en brèche les théories classiques sur le travail. Sans doute le spectacle qu'il avait sous les yeux — le développement formidable de la grande industrie — lui

---

(1) *Richesse des nations*. Liv. I, chap. 8, p. 81.

(2) On lui trouverait bien quelques précurseurs, ainsi Necker :

« D'où vient la misère du peuple dans tous les pays et quelle en sera la source éternelle ?

« C'est le pouvoir qu'ont les propriétaires de ne donner en échange d'un travail qui leur est agréable que le plus petit salaire possible, c'est-à-dire celui qui représente le plus étroit nécessaire.

« Or ce pouvoir entre les mains des propriétaires est fondé sur leur très petit nombre en comparaison de celui des hommes sans propriété, sur la grande concurrence de ces derniers et principalement sur la prodigieuse inégalité qu'il y a entre les hommes qui vendent leur travail pour vivre aujourd'hui et ceux qui l'achètent pour augmenter simplement leur luxe ou leurs commodités ; *les uns sont pressés par l'instant, les autres ne le sont point* ; les uns donneront toujours la loi, les autres seront toujours contraints de la recevoir. » (*Sur la législation et le commerce du grain*, p. 270, Ed. Guillaumin.)

inspira une conception plus exacte des rapports du patron et de l'ouvrier dans le contrat de travail : l'opposition, le conflit lui apparaissent très nettement entre l'ouvrier et l'entrepreneur coopérant à la même production.

Voici d'abord pourquoi l'entrepreneur cherchera à obtenir les conditions les plus avantageuses pour lui, *par conséquent les plus défavorables à l'ouvrier* : « Le capitaliste calcule, s'il ne pourrait point trouver sur les ouvriers producteurs le profit que ne lui offrent point les consommateurs (1). »

Dans la discussion, la lutte est inégale, car d'une part l'ouvrier a besoin de son travail pour vivre, et d'autre part la concurrence respective des ouvriers entre eux vient encore abaisser le niveau des conditions obtenues. Sismondi l'explique très nettement en des phrases qui laissent bien loin la prétendue égalité de situation au dire des économistes de l'école classique : faisant l'histoire de ces rapports, il écrit :

« Lorsque l'ouvrier traitait avec un chef d'atelier, de l'échange de son travail, contre sa subsistance, sa condition est toujours désavantageuse ; car il avait bien plus besoin de subsistance et bien plus d'impossibilité de s'en procurer par lui-même, que le chef d'atelier n'avait besoin de travail : il demandait de la subsistance pour vivre, le chef demandait du travail pour gagner (2). »

Ailleurs encore Sismondi exprime très nettement cette inégalité :

« Obligés de lutter pour leur subsistance avec ceux qui

---

(1) *Nouveaux principes d'économie politique*, 1819, II, p. 359.
(2) Id., I, p. 91.

les emploient, ils ne sont pas leurs égaux en forces. Les maîtres et les ouvriers sont, il est vrai, réciproquement nécessaires les uns aux autres ; mais cette nécessité presse chaque jour l'ouvrier, elle donne du répit au fabricant ; le premier doit travailler pour vivre, le second peut attendre et vivre encore sans faire travailler (1). »

On voit ici exprimée pour la première fois et fortement traduite cette inégalité dans le contrat de travail qui devait faire naître tant de discussions en des temps plus récents.

Sismondi ajoute d'ailleurs que cette situation malheureuse et défavorable de l'ouvrier est encore augmentée par l'opposition que la concurrence établit entre les intérêts des ouvriers : la population ouvrière augmentant dans l'organisation moderne, « le nombre de ceux qui demandent du travail, étant toujours plus grand, ils ont dû être toujours plus empressés d'accepter le travail quelconque qu'on leur offrait, de se soumettre aux conditions qu'on leur imposait (2) ».

D'ailleurs, Sismondi ne croit pas à l'efficacité de l'association professionnelle, bien qu'il demande le droit de coalition : pour lui les remèdes à la situation indiquée doivent être l'intervention d'Etat et la garantie professionnelle (3).

Peu après Sismondi, l'inégalité des parties est manifestement proclamée par Buret (4), et cette fois l'auteur va

---

(1) *Nouveaux principes d'économie politique*, I, p. 377.

(2) Id., p. 92.

(3) Voir Aftalion, Sismonde de Sismondi, p. 152 et suiv.

(4) Buret, *De la misère des classes laborieuses en Angleterre et en France*, 2 vol., Paris, 1840, t. I, p. 47 et suiv.

directement jusqu'au remède, le contrat collectif : nous trouvons ainsi dans la doctrine, dès 1840, une esquisse très sérieuse des idées qui depuis devaient prendre une si grande extension : le morceau est curieux et vaut d'être cité :

Pour remédier aux abus du contrat individuel et limiter la concurrence, Buret propose le système suivant :

« Le forme du gouvernement de l'industrie devrait être la forme représentative. Chaque industrie aurait, comme les anciennes corporations, ses magistrats élus par les maîtres et par les ouvriers, qui composeraient pour chaque métier une Chambre syndicale, ou plutôt un Conseil de famille, dans le sein duquel se décideraient les affaires de la profession ; *le Conseil de famille de chaque métier arrêterait à certaines époques le taux des salaires*, sanctionnerait les contrats d'engagement des ouvriers et garderait en dépôt les livrets. Chaque homme du métier aurait droit d'assister aux séances du Conseil et c'est devant lui que se feraient les engagements des ouvriers. Un entrepreneur de travail ne pourrait renvoyer aucun de ses ouvriers sans en prévenir une quinzaine d'avance le Conseil et de même l'ouvrier avant de quitter son atelier serait tenu de remplir la même formalité, etc... »

Au-dessus, un syndicat cantonal, formé de la réunion de délégués des syndicats communaux serait, sous la présidence du juge de paix, un Conseil des prud'hommes, chargé de juger les affaires industrielles et tout ce qui concerne les rapports des maîtres et ouvriers dans l'étendue du canton. Au-dessus, Conseil départemental et Conseil national (Conseil suprême de la production nationale), pour réunir et faire connaître la production nationale et les besoins des divers marchés.

Il faut insister quelque peu sur cette inégalité du patron et de l'ouvrier dans le contrat du travail individuel, puisque c'est sur elle que repose la nécessité même du contrat collectif.

Certes sur ce point les témoignages discordants ne manquent pas et les deux opinions opposées ont leurs partisans irréductibles.

Nous avons déjà vu les arguments de ceux qui soutiennent que l'égalité existe dans le contrat de travail individuel. Il nous faut, avant d'exposer en détail la théorie opposée, retrouver dans l'école classique même la lente infiltration de l'idée contraire : sans doute l'inégalité aperçue ne fait pas modifier les positions doctrinales dès l'abord. Bastiat et M. de Molinari ne vont pas jusqu'au contrat collectif : cependant M. Leroy-Beaulieu l'admet aujourd'hui. Ce sont là de précieux aveux, qu'il nous faut recueillir.

Bastiat (1) rencontre l'objection sous sa forme ordinaire : il y a inégalité parce que le capital peut attendre et que le travail ne le peut pas, si bien que le capitaliste fixe le taux du salaire.

Mais pour lui ce n'est là qu'un raisonnement superficiel : « sans doute, dit-il en propres termes, en s'en tenant à la superficie des choses, celui qui s'est créé des approvisionnements et qui à raison de sa prévoyance peut attendre, a l'avantage du marché. A ne considérer qu'une transaction isolée, celui qui dit : *Do ut facias* n'est pas aussi pressé d'arriver à une conclusion que celui qui répond : *Facio ut des*, car quand on peut dire *do*, on possède et quand on possède, on peut attendre. »

(1) *Harmonies économiques*, p. 483.

Mais la théorie de la valeur de Bastiat qui identifie le service et le produit, lui sert à rétablir l'égalité.

« Si l'une des parties dit *do*, au lieu de *facio*, c'est qu'elle a eu la prévoyance d'exécuter le *facio* par anticipation. Au fond c'est le service de part et d'autre qui mesure la valeur. » Et Bastiat explique que le patron est pressé lui aussi de conclure le marché de travail, parce que tout retard est une perte pour le travail antérieur. Et il constate qu'en fait on ne voit pas les manufacturiers suspendre le travail « uniquement pour déprécier le salaire, en prenant les ouvriers par la famine ».

Sans doute, mais personne n'a dit que le but direct du patron soit de déprécier le salaire (1). Là n'est point la question. La réponse de Bastiat ne porte pas, quand il oppose les deux attentes : « Si, pour le travail actuel tout retard est une souffrance, pour le travail antérieur il est une perte. » Ou plutôt elle se retourne contre lui dans les termes mêmes : car il y a une singulière différence entre la souffrance, qui atteint le travail dans sa force vive, dans l'homme, dans l'ouvrier et dans sa famille, et la perte qui ne porte que sur du travail mort, matérialisé ; que le travail soit interrompu, les actionnaires ou l'entrepreneur ne mourront pas de faim pour cela — tandis que les ouvriers sont directement et immédiatement atteints.

Ainsi la réponse de Bastiat à l'objection d'inégalité est loin d'être topique et il semble qu'il en ait lui-même le sentiment, car il continue son développement : « sans nier

(1) On a vu cependant certains patrons dans certaines grèves, jugeant les propositions des ouvriers quant aux salaires inacceptables, préférer subir des pertes sur leur capital et leur matériel plutôt que de céder.

ici que la position du capitaliste à l'égard de l'ouvrier ne soit favorable sous ce rapport ».... De son aveu même, il existe une inégalité réelle de fait entre le patron et l'ouvrier dans le contrat de travail.

M. de Molinari n'est pas moins affimatif : pour lui aussi l'idéale égalité de physiocrates et des premiers économistes classiques n'est plus qu'un souvenir.

« Le salaire du travail ne représente la part équitable de l'ouvrier dans la production que dans cette même situation d'équilibre de l'offre et de la demande des bras.

Lorsque ce travail est plus demandé par les ouvriers qu'offert par les entrepreneurs, on voit quelquefois les salaires descendre au-dessous de toute limite raisonnable. Pressés de gagner de quoi subsister, les travailleurs surabondants offrent leurs services à vil prix et font baisser successivement les salaires généraux jusqu'à l'équivalent d'un minimum de subsistances (1). »

Ainsi, quoique l'auteur obvie à la situation par un remède différent, il ne nie pas l'inégalité de fait dans le contrat de travail.

Quels sont maintenant, si nous essayons de les réunir en un solide faisceau, les arguments de cette inégalité réelle entre l'ouvrier et le patron dans le contrat de travail (2).

Une remarque préalable s'impose :

Ce serait bien mal comprendre cette inégalité que de la voir

---

(1) De Molinari, « De l'organisation de la liberté industrielle », 1846, *Etudes économomiqnes*, p. 46. — Pour lui le remède est ailleurs, dans l'organisation de la publicité du travail et de la mobilisation rationnelle et peu coûteuse du travailleur.

Cf. De Molinari. La guerre civile du capital et du travail. *Journal des Econom.* 1899, septembre, p. 324.

(2) Le plus souvent, on émet sur ce point plutôt d'énergiques décla-

en quelque sorte en bloc et non dans le détail : sans doute le patron est idéalement libre de ne pas engager d'ouvrier, comme l'ouvrier est idéalement libre de ne pas accepter tel patron : l'idéal consentement, le nutum, c'est-à-dire le oui final est pareil de part et d'autre, mais c'est précisément dans l'établissement de toutes les conditions du travail, de toutes les clauses du contrat que l'inégalité réside et paraît incontestable (1).

D'abord le plus souvent avec les conditions modernes de la grande industrie toute discussion des conditions du travail entre le patron et l'ouvrier est impossible : dans la majorité des cas, les conditions auxquelles l'ouvrier à embaucher travaillera, sont fixées unilatéralement par le patron : c'est à prendre ou à laisser (2) : C'est d'ailleurs une nécessité inéluctable que le régime collectif uniforme du travail : tout établissement industriel, pour peu qu'il ait

---

rations que de solides raisons. Les formules d'ailleurs méritent d'être relevées :

Ce contrat met en présence un « sac d'argent et un estomac ». Disc. de M. Furnémont. Ch. des Représentants Belges, 24 fév. 1899, *Annales Parlementaires*, p. 697.

« Si c'est l'ouvrier qui s'engage, trop souvent c'est sa faim qui accepte. » Id., Carton de Wiart, 8 mai 1899, *Annales Parlem.*, t. 777).

« Le taux fixé pour le salaire n'est pas fixé par un libre débat : il n'est pas le résultat de la liberté : il est le résultat de la nécessité : voilà le mal ! » (Ch. Gide, *Conférences sur le contrat de travail.*)

(1) Cf. dans les contrats rescindés pour cause de lésion ; il y a sans doute deux volontés égales en présence, mais la loi déclare ces contrats rescindables précisément parce que dans l'établissement des conditions du contrat, l'inégalité était trop forte.

(2) Parfois ce n'est pas au patron lui-même ou à son représentant immédiatiat que l'ouvrier aura à faire : il sera embauché par un contremaître ou un ouvrier subalterne.

quelque importance, ne saurait admettre l'infinie variété de contrats au point de vue du salaire, du temps de travail, etc..., qui s'adapteraient aux exigences individuelles : il est clair par exemple que le fonctionnement du moteur mécanique fixe d'une manière uniforme pour tous la durée de la journée de travail. De même il ne peut y avoir des tarifs individuels de salaire : la division du travail est d'ordinaire poussée trop loin : trop d'ouvriers collaborent à la confection d'un même produit, pour qu'on puisse pratiquement retrouver dans le long et compliqué processus de production la part de chacun. Ainsi le plus souvent la discussion individuelle des conditions du travail est une pure apparence : « et alors la discussion sera collective ou ne sera pas (1). »

Mais admettons qu'un patron accepte, dans la mesure où elle est possible, la discussion individuelle des conditions du travail et précisons l'inégalité sur ce cas idéal.

Il y a inégalité pour ainsi dire à chaque phrase de l'élaboration du contrat :

Inégalité dans les propositions ;

Inégalité dans la discussion ;

Inégalité dans la conclusion.

Inégalité dans les propositions d'abord. — Il est certain qu'en vertu de ses connaissances commerciales et économiques le patron a, sur l'état actuel du marché, sur les taux courants de salaires, sur les chances de hausse et de baisse du prix de la main-d'œuvre des données beaucoup plus étendues et plus précises que celles que possède l'ouvrier. De toute manière le patron saura éta-

(1) M. Jay à son cours.

blir une offre de salaire aussi conforme que possible à son intérêt. Sait-il par exemple que beaucoup d'ouvriers sont sans travail, que le chômage règne dans la profession, il en profitera tout naturellement pour surbaisser le taux de salaire et établir des conditions de travail tout particulièrement avantageuses pour lui. Est-il au contraire en présence d'un manque de bras, d'une rareté de main-d'œuvre, il calculera au plus juste les conditions suffisantes pour retenir l'ouvrier qu'il veut embaucher et fera les premières offres assez bas pour se laisser une marge suffisante par laquelle il semblera faire des concessions : Dans les deux cas, l'ignorance économique de l'ouvrier isolé le rend incapable d'apprécier sérieusement les conditions du contrat.

Inégalité dans la discussion. — Les mêmes raisonnements que ci-dessus pourraient ici se reproduire trait pour trait. De plus, le patron, grand industriel, a acquis, par la direction de l'usine, par le contact avec un grand nombre d'ouvriers, une expérience profonde, une science étendue des hommes et des choses : il se passe ici quelque chose d'analogue à la discussion commerciale, où le commerçant en gros, le spéculateur, l'homme d'affaires abuse sans difficulté du client trop simple qui ignore les habiletés et les roueries d'une subtile discussion.

Enfin, à supposer même que l'ouvrier soit assez intelligent et assez fin pour tenir tête au patron dans cette discussion, celui-ci aura beau jeu de lui représenter que tous ses camarades travaillent à telles ou telles conditions et qu'on ne saurait même pour un ouvrier de capacité professionnelle extraordinaire, déranger tout le règlement de l'usine et bouleverser les conditions usuelles du travail.

Inégalité enfin dans la conclusion du contrat. — L'ou-

vrier le plus souvent a besoin de son salaire pour vivre : c'est après un chômage prolongé quelquefois que cette discussion intervient et à l'argument final du patron : c'est à prendre ou à laisser, le plus souvent il prend et accepte.

Le patron au contraire, peut attendre : à défaut de celui-ci, ce sera un autre.

L'un, en ne concluant pas, manque à manger pour lui et sa famille ; l'autre, en ne concluant pas, manque seulement à gagner. La nécessité presse celui-ci, alors que l'opportunité dirige celui-là.

Ajoutez enfin que les patrons étant bien moins nombreux que les ouvriers arrivent bien plus facilement, par une de ces coalitions secrètes insaisissables, à s'entendre pour fixer d'un commun accord les conditions du travail, alors que cette entente aujourd'hui possible entre les ouvriers est plus difficile et en tous cas perd de sa force par la publicité qu'elle acquiert.

Enfin, et là est la suprême inégalité, le patron n'engage que son argent, des responsabilités pécuniaires ; l'ouvrier lui engage sa *personne tout entière.* En effet, comme la force de travail que l'ouvrier loue est absolument inséparable de sa personne, c'est cette personne même qui se trouve mise à la disposition du patron : celui-ci, en établissant les conditions du travail, agira à la fois sur la vie physique, intellectuelle, morale et sociale de l'ouvrier :

Sur sa vie physique : Car l'aménagement de la fabrique, la disposition des ateliers au point de vue de la salubrité et de l'hygiène auront une grande influence sur la santé de l'ouvrier ;

Sur sa vie intellectuelle : Bien souvent, par la force même des choses, l'ouvrier pour lequel la spécialisation du

travail aura été poussée trop loin, perdra de sa vigueur intellectuelle et sa valeur professionnelle sera diminuée.

Sur sa vie morale : Ici encore le contrat de travail a l'action la plus directe et la plus efficace : le milieu moral qui est si actif sur la moralité de l'individu sera créé par l'usine et en louant son travail, l'ouvrier aliène pour une part le droit de déterminer lui-même l'atmosphère morale où il veut vivre.

Sur sa vie sociale enfin : Car le travail chez le patron entraîne la fixation dans un quartier donné, dans une ville donnée, avec des conditions de cherté de la vie qui s'imposent à l'ouvrier.

A tous ces égards, la personne de l'ouvrier est directement intéressée dans le contrat de travail (1). La personne humaine parachève donc ici l'opposition entre le patron et l'ouvrier : l'un apportant le salaire, l'autre engageant indirectement toute sa personne, il importe que l'ouvrier puisse ne l'engager qu'à bon escient : or ceci est impossible avec le contrat individuel (2).

Si les démonstrations précédentes n'étaient pas encore suffisantes, il y a de l'inégalité dans le contrat individuel de travail une preuve indéniable et irréfutable :

C'est l'ensemble des dispositions législatives prises dans tous les pays pour défendre le *Truck-system* (3).

---

(1) On justifie souvent par ce motif de la protection de la personne humaine les diverses interventions législatives de l'Etat dans le régime du travail.

(2) Dans tout ce développement, nous n'entendons pas rendre le patron responsable de l'inégalité existante : le plus souvent il en profite, sans même le vouloir, toujours poussé par les impérieuses nécessités de la concurrence industrielle.

(3) Voyez par exemple : Angleterre, acts des 15 octobre 1831 et

Il est certain que la législation des divers pays, Angleterre, France, Belgique, Suisse, Autriche, Allemagne n'aurait pas songé, dans des mesures diverses il est vrai, mais d'une manière unanime, à combattre ces paiements faits en marchandises si funestes à l'ouvrier, si celui-ci avait été réellement capable de s'en défendre de sa propre autorité. Les faits sur ce point sont nombreux et péremptoires : même malgré les dispositions législatives l'inégalité subsiste parfois sur cette clause spéciale : mode de paiement du salaire — au point que les abus du truck-système n'ont pas encore partout disparu (1).

Enfin et de la même manière, la plupart des lois dites ouvrières sont dans leur ensemble tout au moins une preuve indirecte mais certaine de l'inégalité dans le contrat de travail individuel.

Notre postulat ainsi établi, il faut continuer et esquisser la théorie positive du contrat collectif, en posant successivement les deux points indiqués.

b) Suppression de l'inégalité.

c) Liberté individuelle conservée.

B. — Suppression de l'inégalité dans le contrat de travail.

— Et d'abord le contrat collectif supprime l'inégalité actuellement existante dans le contrat de travail : il obtient ce remarquable résultat en agissant sur la concurrence.

---

16 septembre 1887 ; France, loi du 12 janvier 1895, art. 4 ; Belgique, loi du 16 août 1887, art. 3 ; Suisse, loi fédérale de 1897, etc., etc...

(1) Cf. Article de M. Cavois, *Revue critique de jurisprudence*, 1894, « De la réglementation législative des salaires ».

On dit souvent que le contrat collectif a pour principal effet de limiter la concurrence. Ce n'est que partiellement exact. Entend-on par là que le contrat collectif agit sur le nombre des offres, à la manière de l'ancienne corporation qui fermait le métier et n'acceptait comme travailleurs que les ouvriers ayant une sorte de brevet professionnel. En ce sens, le contrat collectif ne limite pas la concurrence (1), car il ne ferme à personne l'accès du métier : un ouvrier veut-il entrer chez tel patron : il le pourra pourvu qu'il accepte les conditions du travail établies (2) et l'exemple de l'Angleterre où le contrat collectif fait sentir son influence dans tout le métier même parmi les non-syndiqués en est bien la meilleure preuve.

Veut-on dire au contraire en écrivant que le contrat collectif limite la concurrence, qu'il agit efficacement sur les conditions du travail, pour limiter la marge où celles-ci peuvent jouer : rien n'est alors plus exact et c'est précisément là son effet propre ; il établit en effet des conditions minima de travail, où les particularités personnelles à chaque ouvrier ne sont plus prises en considération ; en ce sens, il serait plus exact de dire que le contrat collectif *déplace la concurrence :* au lieu de la laisser s'exercer à plein, s'exagérer, porter sur des conditions extrinsèques au travail, il la ramène sur son vrai terrain, *le terrain professionnel*.

---

(1) En théorie au moins, car en fait quelques Trade-Unions anglaises sont revenues aux anciens errements de la corporation tendant à fermer le métier : mais ce n'est pas là une conséquence nécessaire du contrat collectif.

(2) Actuellement le procédé le plus pratique sera de commencer par entrer dans le syndicat.

Voyons cette action avec quelques détails et pour cela opposons une fois de plus le contrat individuel au contrat collectif.

Dans le contrat individuel, un patron employant plusieurs centaines d'ouvriers, veut embaucher un travailleur. Comment procèdera-t-il ?

Dans l'accord qui s'établira (1) le salaire et les conditions du travail se trouvent établies en raison de circonstances non professionnelles ; l'ouvrier est pressé par la faim, l'ouvrier est chargé de famille, l'ouvrier tient à ne pas quitter une région déterminée, autant de circonstances qui assurément n'ont rien de professionnel, autant de motifs qui permettront un abaissement exagéré du salaire. A côté de cela, que l'ouvrier ait une valeur professionnelle particulière, que le nombre des bras diminue dans le métier, que le travail du patron soit urgent, autant de circonstances — professionnelles celles-là — qui restent au second plan.

Tout autre sera le domaine de la concurrence dans le contrat collectif : celui-ci aura précisément pour effet de supprimer l'action de ces circonstances extra professionnelles : que l'ouvrier soit malheureux et ait un urgent besoin de travailler pour vivre, qu'il soit ou non attaché au pays qu'il habite, peu importe ; les conditions générales du travail ne sont établies par libre débat qu'en raison des *circonstances professionnelles* : état du métier, urgence du travail, prospérité de la maison, périodes d'activité ou de morte saison, etc., etc. Et une fois ces bases du tarif posées, dans la fixation du salaire individuel, toute la capa-

---

(1) Voir l'analyse de l'inégalité, ci-dessus, p. 198.

cité professionnelle de l'ouvrier reprendra sa valeur : le tarif est un minimum au-dessus duquel les aptitudes individuelles peuvent élever le salaire.

En d'autres termes, et comme l'indique fort bien Sidney Webb (1), « le résultat du procédé du contrat collectif diffère de la série individuelle des contrats avec les ouvriers isolés, en ce que les exigences particulières de chacun ne sont plus prises en considération » : le contremaître aurait pu donner dans un contrat individuel un prix quelconque à un ouvrier poussé par la nécessité, préférant encore travailler ou ayant une force et une résistance exceptionnelles. L'homme mourant de faim obtient ainsi le même salaire que l'ouvrier qui peut subsister sans son gain journalier.

Cet effet est le même que le contrat collectif porte sur un seul établissement, ou bien qu'il comprenne tous les établissements d'une région, ou même d'une nation, en un mot que le contrat collectif soit *particulier* (à une usine), *local ou national* (2).

Son seul effet est toujours de déplacer la concurrence : il lui soustrait les exigences personnelles pour la concentrer sur le domaine professionnel. Qu'il s'agisse du patron le plus aisé ou de l'entrepreneur à la veille de la banqueroute (3), de la maison qui regorge de commandes, ou

---

(1) *Industrial Democracy*, The method of collective Bargaining, vol. II, part. II, chapitre 2, p. 173.

(2) Voyez id. Sidney Webb.

(3) L'introduction du contrat collectif international s'explique aussi par cette même idée : déplacer la concurrence et la ramener sur un terrain plus étroitement professionnel : par exemple une limitation de la production empêcherait certaines mines de créer des surproductions factices pour réaliser par ces spéculations des bénéfices qu'elles devraient tirer des progrès de l'exploitation du charbon.

de celle qui a peu de pratiques, qu'il s'agisse d'établissements particulièrement bien situés au point de vue des transports ou au contraire éloignés des débouchés commerciaux, tous sont sur le même pied. Par contre, toutes les différenciations professionnelles jouent à plein pour l'établissement du salaire vrai et la fixation du prix de revient : « l'ouvrier supérieur conserve sa liberté pour exiger un salaire supérieur pour un ouvrage spécial, tandis que le patron d'une habileté plus grande aux affaires, ou de connaissances techniques supérieures, la maison à machinisme perfectionné conserve tous ses avantages sur ses concurrents. » *La concurrence dans tous les cas est reportée sur son vrai et unique terrain — le seul légitime — le terrain professionnel* (1).

C. — Liberté industrielle conservée.

S'il en est réellement ainsi, il est aisé de démontrer — et c'est le second point qu'il nous faut établir — que le *contrat collectif conserve tous les avantages de la liberté industrielle.*

C'est là un point de capitale importance : comme le dit fort bien M. Sauzet (2), il ne faudrait pas aujourd'hui, pour

---

(1) On donne parfois comme analogie, afin de mieux faire comprendre l'action du contrat collectif, le *cas de l'adjudication* : l'assimilation est exacte. Il est certain que l'adjudication avec cahier des charges ne supprime pas la concurrence : elle la déplace seulement. De la même façon, le contrat collectif établit en quelque sorte le cahier des charges du travail : les intérêts sacrés de la personne humaine valent bien, ce semble, les intérêts pratiques d'avoir de bons matériaux ou de solides constructions !

(2) Essai historique de législation industrielle, *Revue d'E. P.*, 1892, p. 924.

réparer une erreur, pour doter la grande industrie de sa machine juridique indispensable, le contrat collectif, fonctionnant à côté du contrat individuel, sacrifier la liberté du travail, au nom d'on ne sait quelle théorie des corps spontanés. »

Mais par sa nature même le contrat collectif n'est pas contraire à la véritable liberté du travail : mieux que cela, il l'assure : c'est ainsi que le contrat collectif respecte la liberté du travail entendue en un premier sens comme le droit de choisir le genre de métier qu'on préfère : de même il assure, comme on l'a vu, la possibilité de la rémunération équitable de chaque ouvrier suivant sa valeur professionnelle, c'est-à-dire la liberté de travail entendue en un second sens, comme le droit de fournir telle ou telle somme de travail (1).

De plus le contrat collectif garde les conséquences heureuses de la liberté du travail au point de vue de la concurrence : il conserve cette concurrence en tant qu'elle cherche à assurer l'équilibre entre la production et la consommation et même il facilite cette adaptation en reliant parfois par le principe de l'échelle mobile ou par des adaptations successives, la consommation d'hier à la production de demain.

De même il n'empèche pas la baisse des prix sous l'action de la concurrence, mais fait porter cette baisse autant que possible, sur les éléments du coût de production autres que

(1) Ce n'est que le droit de travailler au rabais, c'est-à-dire à un prix de misère pour l'ouvrier, qui est supprimé : en ce sens la liberté du travail c'est la liberté de mourir de faim : celle-là est certainement anéantie : mais qui la regrettera ?

le salaire (1) : bien mieux, il accentue cette baisse de prix : car les hauts salaires, toutes choses égales d'ailleurs, tendent à assurer de nouveaux débouchés aux produits : ce qui est tout avantage pour l'industriel.

Ainsi de la liberté du travail, le contrat collectif conserve, semble-t-il, tous les avantages et supprime le plus grave inconvénient, l'inégalité des parties au contrat.

Peut-être malgré tout, en fait certaines objections se produiront-elles encore, comme elle se sont déjà produites, au nom même de la liberté ? mais on a confondu à cet égard les abus possibles de la liberté avec cette liberté même (2) : Il n'y a pas encore une fois, il ne doit pas y avoir de liberté d'exploitation, c'est-à-dire de possibilité de faire intervenir, pour fixer les conditions du travail, des circonstances non professionnelles : En dépit de ces objections provenant de la persistance d'un point de vue de fait qui a duré près d'un siècle, le contrat collectif concilie la liberté du travail et l'association professionnelle.

La théorie économique du contrat collectif apparaît ainsi comme une synthèse et une conciliation, un essai de solution du conflit qui a duré tout le siècle dernier entre l'individu et la collectivité sur le terrain professionnel.

---

(1) Parfois aussi sur le salaire lui même, comme le montrent certains exemples anglais.

(2) Tout de même que la liberté de réunion n'est pas supprimée parce qu'elle est réglementée et que les dispositions légales en assurent le normal exercice.

§ III. — Les objections au contrat collectif.

Les objections au contrat collectif tel que nous venons de l'analyser sont nombreuses : notre théorie économique serait incomplète, si nous ne faisions ici une place à leur examen et à leur réfutation.

On peut ranger ces objections sous quatre chefs principaux :

a) Pour les uns, comme M. Leroy-Beaulieu, le contrat collectif ne serait pas *indispensable* au régime moderne de l'industrie : la théorie que nous avons exprimée de l'inégalité dans le contrat de travail et sur laquelle il repose serait inexacte, parce que l'évolution naturelle amènerait dans certaines professions des résultats identiques.

b) Pour d'autres le contrat collectif a le grave inconvénient d'être *tyrannique* pour l'ouvrier et c'est un grief que les vrais amis de la liberté ne sauraient lui pardonner ;

c) Le contrat collectif empiète sur les droits du patron comme chef d'industrie et viole son indépendance.

d) Pour d'autres enfin c'est le *consommateur* qu'il faut avant tout protéger, en empêchant la généralisation de cette forme de contrat éminemment *nuisible* à ses intérêts.

Reprenons sucessivement ces quatre objections :

A. — Le contrat collectif est le véritable remède à l'inégalité dans le contrat de travail.

Les partisans de cette première opinion reconnaissent sans doute les heureux effets du contrat collectif sur les salaires, mais pour ceux-ci, ce ne serait là en quelque sorte

qu'un accident et le même résultat peut être obtenu par l'évolution naturelle, comme le prouve l'exemple des domestiques et des ouvriers agricoles.

Voici comment le principal représentant de cette opinion, M. Leroy-Beaulieu (1), formule l'objection.

Après avoir reconnu l'utilité et les heureux effets de l'organisation ouvrière, et rappelé les opinions ci-dessus énoncées du professeur Brentano sur le contrat de travail, M. Leroy-Beaulieu écrit :

« M. Brentano exagère toutefois singulièrement quand il soutient que, faute d'organisation, les travailleurs sont livrés pieds et poings liés aux caprices des capitalistes : nombre de faits constants et connus prouvent qu'il n'en est pas ainsi. »

L'éminent auteur développe ensuite sa pensée en prenant un double exemple :

Celui des domestiques tant de *maison que de ferme* : bien qu'inorganisés, leur salaire a haussé depuis le début du siècle presque sans interruption : « C'est la concurrence des employeurs entre eux qui fait la hausse des salaires. On aime mieux payer par an vingt ou trente francs de plus que de se passer de travailleurs, ou mettre les vingt ou trente francs au-delà de ce qui est usuel afin d'avoir ce que l'on veut en travailleurs de choix, et de proche en proche, par ce marchandage individuel il peut arriver qu'une très large catégorie de salaires prenne un notable essor, SANS AUCUNE ORGANISATION POSITIVE DES TRAVAILLEURS. »

Et de la même façon l'auteur cite l'exemple des ou-

(1) *Traité théorique et pratique d'Economie politique*, II, p. 371.

vriers agricoles, dont les salaires haussent et ont haussé, bien qu'ils travaillent isolément.

On voit donc l'objection ; nous n'en avons dissimulé ni la force, ni la portée : elle est des plus sérieuses et son exactitude emporterait toute la théorie précédemment esquissée : elle vaut donc la peine qu'on s'y arrête quelque peu.

D'abord nous sommes d'accord avec M. Leroy-Beaulieu sur les faits, sur lesquels il s'appuie, bien qu'on puisse apporter quelques réserves sur l'augmentation de salaires des journaliers agricoles surtout dans ces dernières années.

Mais il faut tout d'abord remarquer que les partisans du contrat collectif n'ont jamais soutenu et n'ont jamais songé à soutenir que la forme du contrat qu'ils préconisaient fût l'unique cause d'augmentation des salaires : ce qu'il faudrait pouvoir établir — et cette preuve négative sera toujours impossible à fournir — c'est que si les domestiques ou les ouvriers agricoles avaient été organisés, leur salaire n'eût pas augmenté bien davantage.

De plus — et c'est la réponse péremptoire à l'objection qui nous est faite — les faits apportés, les exemples cités ne prouvent rien contre le contrat collectif, parce que l'inégalité fondamentale à laquelle il vient précisément remédier, n'existe pas dans les exemples cités : nous sommes en quelque sorte en dehors de son domaine.

En effet, dans le contrat de travail normal et ordinaire, le salaire convenu doit nourrir le travailleur en retour du travail qu'il fournit pendant un temps donné : le contrat collectif a précisément pour but d'éviter la réduction au minimum des conditions du travail : abaissement de salaire, prolongation du temps de travail, autrement dit

d'empêcher le rabais de la faim. Or précisément dans les deux exemples cités, travail des domestiques, travail des ouvriers agricoles (1) d'ordinaire une partie du salaire est payée en nature (le maitre nourrit ses domestiques, le fermier ses valets de ferme) ; le temps de travail n'est pas à déterminer, puisque c'est pour toute la durée du jour et de la nuit que le domestique ou le salarié agricole se met à la disposition du patron : aussi le rabais de faim ne se produit pas : quels que soient les gages convenus, le domestique est assuré de sa nourriture, s'attend à être employé tout le temps, sauf à discuter quotidiennement la part de besogne qu'il fera : aussi la réduction des conditions au minimum tant au point de vue du salaire qu'au point de vue de la journée de travail, que le contrat collectif empêche d'ordinaire, se trouve en quelque sorte éliminée ici d'elle même par les circonstances mêmes du contrat.

Loin d'être une objection décisive contre notre thèse, l'objection se retourne au contraire contre ses auteurs et devient un argument de plus en notre faveur.

D'ailleurs, dès que ces conditions du contrat disparais-

---

(1) Il résulte des tableaux de l'enquête agricole de 1892 (p. 381 et 385) que l'on peut évaluer le nombre des domestiques de ferme à 1.832.174 contre un nombre de journaliers de 621.131, (abstraction faite des 588.950 journaliers qui sont à la fois exploitants d'un petit bien et salariés et dont la situation au point de vue du contrat de salaire se rapproche plutôt de celle des ouvriers nourris). C'est donc les 3/4 environ des ouvriers agricoles qui sont touchés par le raisonnement fait au texte.

Pour le dernier quart, il est certain que les moyennes dérisoires des salaires des ouvriers non nourris (voir enquête p. 405) ne prouvent que trop l'inégalité persistante entre le maitre et l'ouvrier au point de vue de la fixation du taux de salaires.

sent, dès que la nourriture n'est pas assurée de toute façon quel que soit le salaire convenu, dès que le salarié ou le domestique n'est plus à la disposition du maître, mais travaille au temps, l'inégalité reparaît et la nécessité du contrat collectif se fait de nouveau sentir.

Ainsi cette première objection de l'inutilité du contrat collectif provient au fond d'un malentendu : l'exemple des domestiques et ouvriers agricoles dont usent et abusent certains partisans du *statu quo* n'infirme en rien la thèse ; du groupe de faits concernant les travailleurs dont la nourriture est de toute façon assurée et le temps de travail indéterminé, il n'y a rien à conclure, sinon une confirmation de la règle par l'exception qu'ils impliquent ; pour l'autre groupe de faits concernant les travailleurs dont le salaire normal doit assurer la vie quotidienne et qui travaillent au temps, il n'y a là qu'une situation très analogue à la situation industrielle normale et la nécessité du contrat collectif est tout aussi pressante, bien que sa réalisation pratique soit peut-être plus délicate.

B. — Le contrat collectif en principe au moins et par lui-même n'est pas tyrannique pour l'ouvrier.

L'objection envisage à la fois la tyrannie économique et la tyrannie morale.

C'est ainsi qu'un économiste Américain, M. Laughlin (1) estime que les syndicats par le marché collectif du travail faussent le taux naturel du salaire pour deux raisons : par la pression qu'ils exercent sur le marché pour faire

---

(1) *Elements of Political Economy*.

hausser le salaire de leurs membres, en même temps que par une dépression corrélative du salaire des non syndiqués auxquels leur exclusivisme ferme des débouchés.

A cette double allégation, il est facile de répondre d'une manière générale qu'elle suppose un taux naturel du salaire fixé par le jeu des lois économiques : or on a vu qu'on n'était rien moins que fixé sur la rigueur de ces lois et que l'action syndicale peut comme toute autre cause concourir à la fixation de ce salaire naturel. D'ailleurs la tyrannie pour le syndiqué nous semble une chimère, attendu que le plus souvent il accepte lui-même les conditions du marché collectif du travail ; quant au non syndiqué la dépression du salaire dont on parle n'est rien moins qu'exacte : il semble bien plutôt que dans les métiers où des associations professionnelles existent, leur influence heureuse sur les conditions du travail se fait à la fois sentir sur les syndiqués et sur les non syndiqués.

— L'aspect de l'objection qui concerne la tyrannie morale de l'ouvrier par le syndicat, a été mis en relief par M. Hubert Valleroux qui s'est fait le champion et le défenseur des non syndiqués (1) :

« Le mouvement interventionniste est dirigé aujourd'hui en ce sens : mettre le contrat du travail à la merci des syndicats ouvriers. Ces associations qui montrent un si fâcheux esprit tout oppressif, tout opposé au bon accord des ouvriers et des patrons, auraient tout pouvoir pour fixer les conditions du contrat qui doit lier patrons et ouvriers, et les fixer d'une manière souveraine, pour obliger

---

(1) Hubert Valleroux, *Le contrat de travail*, préface.

les contractants. » Et l'éminent auteur redoute d'autant plus ce mouvement qu'il se produit insensiblement, non par dispositions expresses, mais par mesures particulières et de détail.

Alors « ce serait la majorité dominant dans les questions économiques comme elle domine déjà dans la politique et ne laissant plus aucun refuge à l'indépendance des particuliers (1) » ! Voilà bien l'individualisme dans toute sa beauté.

Nous avons tenu à reproduire longuement cette objection très fréquente aujourd'hui et *très séduisante* même pour de généreux amis de l'ouvrier, très épris d'indépendance et d'individualisme.

Il faut remarquer tout d'abord que cette objection porte beaucoup plus loin que le contrat collectif : elle atteint l'organisation ouvrière tout entière et le mouvement syndical dans son ensemble : « avoir tout pouvoir pour fixer les conditions du contrat qui doit lier patrons et ouvriers d'une manière souveraine », cela peut évidemment s'entendre de deux façons ; soit d'une fixation unilatérale, d'autorité, par laquelle le syndicat imposerait un règlement qu'il aurait seul établi comme une sorte de loi professionnelle — et cette hypothèse ne saurait rentrer dans la notion du contrat collectif, même entendu au sens le plus large qu'on voudra — car celui-ci suppose au moins à un moment quelconque un accord des volontés patronale et ouvrière ; soit d'une fixation bilatérale, d'une convention entre les parties, dont le mécanisme reste à discuter, mais qui com-

(1) L'auteur ajoute : Voilà le danger ; c'est ce penchant très puissant, très fort qu'il faut combattre sans relâche. Le combattre est mon objet et mon étude.

porte essentiellement l'accord du patron et des organisations ouvrières. C'est à ce deuxième point de vue seulement qu'on peut examiner l'objection qui comme on le voit ne porte pas sur le principe, puisque l'accord des volontés est nécessairement exigé à un moment quelconque, mais sur la mise en œuvre du contrat collectif.

Or ici il devient très difficile de discuter ; il faudrait prendre pour base un des nombreux systèmes de contrat collectif exposé et voir jusqu'à quel point il contrarie la liberté individuelle.

En droit on l'a vu : celle-ci est presque toujours sauvegardée, même dans les projets les plus interventionnistes. En fait sans doute il y aura, comme il y a déjà, certaines pressions des majorités, certaines atteintes â l'indépendance des particuliers ! Mais il faut remarquer qu'il reste toujours à ces derniers le recours possible aux tribunaux : les abus signalés avec tant d'insistance par M. Hubert-Valleroux, les faits de pression des Syndicats à l'égard des non syndiqués ont tous eu une conclusion judiciaire et le non syndiqué a eu plus d'une fois gain de cause. Il y a donc la garantie supérieure des Tribunaux qui nous est une première sûreté.

D'ailleurs et à tout prendre, si la cité future ne pouvait s'élever qu'au prix de quelques sacrifices, si le contrat collectif de l'avenir ne peut se répandre qu'en heurtant certaines « indépendances des particuliers » dont on ne saurait attendre éternellement la conversion syndicale — ce serait un malheur, mais ce serait une nécessité. Sans doute ce régime causerait infiniment moins de maux que le régime actuel ; et les maux provisoires que souffriraient les non syndiqués finiraient par les attirer eux aussi, en présence des améliorations des conditions du travail, dans

le mouvement syndical : on l'a bien vu par l'exemple de l'Angleterre.

Et enfin, puisqu'on parle de tyrannie, il faut s'entendre : rêve-t-on toujours d'une liberté de droit, qui ne serait que l'élimination de toute contrainte, la soustraction à toute règle commune, comme le voulaient Quesnay et Turgot : nous dirons que ce n'est là qu'une liberté négative, qui en dépit des apparences laisse subsister la pire des contraintes, la contrainte de la misère, de la faim, du tête à tête forcé avec le patron, maître du salaire.

S'agit-il au contraire de la liberté de fait, c'est-à-dire comme la définissait déjà Saint-Simon, d'un certain pouvoir d'expansion vis-à-vis de la nature et de la société humaine, qui a pour mesure l'ensemble des conditions matérielles, intellectuelles et morales du développement de l'individu. C'est la liberté positive : avec elle la prétendue tyrannie ne saurait exister ou si elle survit comme une antique chimère, les réalités de demain en auront vite fait bon marché.

Le contrat collectif en principe et par lui-même n'est pas tyrannique pour l'ouvrier : sa diffusion, en faisant régner la vraie liberté, fera disparaître toutes ces craintes.

C. — Le contrat collectif n'est pas contraire à l'indépendance raisonnable du patron comme chef d'industrie.

On dit souvent, et les patrons répètent eux-mêmes, pour repousser le contrat collectif. « Mais le chef d'industrie n'est-il pas le maître chez lui et comment admettre qu'il se dépouille ainsi d'attributions qui sont la prérogative essentielle et nécessaire de l'autorité ? »

Sans doute, on ne saurait le nier, l'ingérence syndi-

cale dépasse parfois les bornes : la grève des mécaniciens unis de Londres, en 1898 (1), a justement été provoquée par la prétention des Trade Unions d'intervenir dans l'administration des établissements industriels et d'en faire modifier les règles d'administration technique : par exemple les Trade Unions voulaient forcer les industriels à employer des mécaniciens gagnant des salaires élevés pour la manœuvre de machines qui pouvaient être servies par de jeunes ouvriers unskilled ; imposer aux industriels de faire manœuvrer une machine par un homme, au lieu de laisser un homme servir 2 ou 3 machines simultanément, etc., etc. (2).

Mais en ce cas, l'exemple du contrat collectif qui termine cette grève le prouve parfaitement, les patrons savent se défendre et le contrat collectif reconnaît bientôt la liberté des patrons dans la direction de leurs établissements (3).

---

(1) Cf. Albert Gigot, *La grève des mécaniciens unis*, Correspondant du 10 mars 1898.

(2) *Times* du 29 septembre 1897.

(3) Voici le texte fondamental de l'accord terminant cette longue grève :

« Les patrons fédérés, tout en se défendant de porter atteinte à l'action légitime des Trade Unions, n'admettront aucune immixtion dans la gestion de leurs affaires, et ils se réservent le droit d'introduire dans n'importe quelle usine affiliée à la Fédération, suivant la décision de l'industriel intéressé, toutes les conditions de travail auxquelles des membres des Trade Unions adhérant au présent accord auraient souscrit, avant le commencement du conflit; toutefois, dans le cas où une Trade union voudrait soulever une question quelconque ayant trait à ces conditions, le secrétaire de l'association locale des industriels fédérés pourrait provoquer une conférence pour l'examiner.

« Rien dans ce qui précède ne pourra s'appliquer aux heures normales de travail, aux augmentations et réductions normales des salaires, ni au taux de rémunération. »

Mais le contrat collectif ne saurait normalement au moins, aller aussi loin : on peut, avec Sidney-Webb (1), ranger sous trois chefs principaux les mesures qui concernent l'administration de l'industrie :

1° Le produit à exécuter, l'objet ou le service qu'il s'agit d'offrir au public ;

2° Le mode de production, le choix des matières premières, des méthodes de fabrication, des agents humains ;

3° *Les conditions de l'emploi de ces agents humains :* Conditions sanitaires, air, lumière, chaleur, risques d'accidents, intensité, rapidité et durée du travail, et salaires.

Ce sont précisément ces mesures de la troisième classe qui sont le domaine propre du contrat collectif ; celles de la première classe sont du ressort exclusif du patron ; quant à celles de la deuxième classe pour le choix, elles appartiennent très certainement au patron, mais par le retentissement qu'elles peuvent avoir sur celles de la troisième, son indépendance n'est pas absolue. N'est-ce pas d'ailleurs très légitime et peut-on bien encore parler de l'indépendance du patron, quand celui-ci rencontre dans ses actes la personne morale de l'ouvrier ?

D. — Le contrat collectif n'est pas nuisible au consommateur.

Enfin, une dernière objection d'une portée théorique moindre, mais d'une grande importance pratique, consiste à représenter le contrat collectif comme dangereux pour le *consommateur*.

---

(1) « La guerre industrielle en Angleterre », *Rev. de Paris*, 1896.

M. Lecour-Grandmaison écrivait (1) : « On peut craindre, depuis la formation des joint Committees (comités mixtes), dans lesquels les délégués des patrons et des ouvriers des grandes industries anglaises s'entendent pour régler pratiquement la production et établir les tarifs, qu'il se forme entre eux des conditions onéreuses pour le consommateur. » Et l'auteur cite l'exemple de l'industrie houillère où, d'après lui, l'établissement de l'échelle mobile a pour effet une sorte de concert pour empêcher la formation des stocks et produire une hausse factice.

Les Alliances de M. Smith ont donné lieu à des craintes encore plus vives : industriels et ouvriers s'entendraient et auraient un égal intérêt pour empêcher la vente des produits au-dessous du taux déclaré par l'Alliance : le consommateur serait à leur merci.

On voit ainsi en quelque sorte les deux degrés de l'objection :

Tant que le contrat collectif n'est pas universalisé et ne touche pas la profession toute entière, la concurrence entre plusieurs établissements reste possible, et sous l'action de cette concurrence, l'élévation de prix qu'entraînerait l'élévation de salaire ou l'amélioration des conditions du travail peut être compensée et est compensée d'ordinaire par une augmentation de la productivité du travail ou une diminution des frais généraux de la production.

Au cas fort improbable — mais que certains exemples peuvent faire légitimement prévoir — où un contrat collectif unique régirait tout le métier, où l'Alliance sur le

---

(1) Préface de sa traduction du livre d'Howell : *Le passé et l'avenir des Trade Unions*, p. XXI.

type de M. Smith règnerait dans la profession, il est certain que le consommateur serait beaucoup plus exposé.

Cependant, on peut remarquer que les intérêts communs des patrons et des ouvriers portant sur la prospérité du métier, sur son existence même, les inviteraient à ne pas porter le prix des produits à un taux qui découragerait le consommateur. D'ailleurs, il est probable qu'à défaut de la sagesse, l'intérêt contradictoire des patrons et des ouvriers à profiter de la hausse factice l'empêcherait de se prolonger par trop longtemps.

Enfin, et à supposer même la fixation de prix de monopole, la liberté de l'industrie subsiste entière : et avec de grandes difficultés pratiques, un nouvel établissement pourrait se créer.

Peut-être enfin — à la limite — faudrait-il poser l'établissement de prix maxima par l'autorité publique, à moins que les rapports respectifs entre les divers métiers ne suffisent à empêcher cette hausse exagérée : ce qui n'aurait rien d'impossible.

Ainsi le contrat collectif tel que nous l'avons esquissé au point de vue économique, subsiste tout entier.

DEUXIÈME PARTIE

LE PROBLÈME JURIDIQUE

Cette seconde partie de notre étude est faite au point de vue juridique : le problème est celui-ci : Comment et dans quelle mesure sanctionner par la loi les relations juridiques nées du contrat collectif ?

Nous étudierons successivement l'œuvre de la jurisprudence française (chap. I[er]), les solutions doctrinales interprétatives (chap. II, le contrat collectif d'aujourd'hui) et constructives (chap. III, le contrat collectif de demain). Enfin un dernier chapitre (IV) intitulé : Projets et Réformes, nous montrera ce qui a déjà été fait en ce sens.

CHAPITRE PREMIER

LA JURISPRUDENCE FRANÇAISE SUR LE CONTRAT COLLECTIF

—

Le contrat collectif, on l'a vu, s'est développé en dehors de tout texte légal précis qui en fût la reconnaissance formelle. C'est surtout la force respective des deux parties en présence, patrons et ouvriers, qui en assure à la fois la conclusion et l'exécution. Cependant il n'est pas inutile de relever les rares circonstances où les tribunaux ont dû se prononcer, pour examiner comment ils ont pris parti sur cette difficile question en l'absence de textes positifs et rigoureux.

Il est clair d'abord que jusqu'en 1864, année qui marque l'abolition de la législation antérieure sur les coalitions, le contrat collectif est inconnu devant les tribunaux civils ; il n'en est question que devant les tribunaux de répression, comme le prouve l'arrêt de cassation suivant, le seul que nous voulions ici relever, parce qu'il donne fort bien idée de l'état de la question.

Dans cette affaire, il y avait eu un contrat collectif signé entre les ouvriers et leur patron : à la demande des ouvriers plusieurs fabricants avaient cédé et la journée de travail fut ramenée aux conditions précédemment établies en 1853 : quelques fabricants n'avaient pas voulu consen-

tir le nouvel accord et plusieurs de leurs ouvriers se concertèrent pour cesser simultanément le travail, après un congé régulièrement donné six semaines d'avance. C'est dans ces conditions qu'intervint un arrêt de cassation du 24 février 1859 (1).

« Le fait de la part des ouvriers d'une ou plusieurs fabriques de quitter à la fois et par suite d'un concert, les ateliers, même après avoir donné les avertissements prévus par les règlements, en réclamant des modifications aux conditions actuelles de leur travail, constitue la coalition réprimée par le deuxième paragraphe de l'article 414 du Code pénal modifié par la loi du 27 novembre 1849, alors même que cette réclamation paraît être légitime. »

« Attendu, dit la Cour, qu'il y a contrainte ou pression sur les patrons, toutes les fois que les ouvriers d'une ou plusieurs fabriques, agissant par suite d'un concert, quittent à la fois les ateliers, même après avoir donné les avertissements prévus par les règlements...

« Qu'il importe peu que les causes de cette réclamation puissent paraître en elles-même légitimes ; que la loi en effet, exclusivement préoccupée de protéger la liberté de l'industrie, a prévu la coalition indépendamment de ces motifs, et par cela seul que les ouvriers qui se sont concertés agissent collectivement avec le but, en suspendant ou en tentant de suspendre le travail des ateliers, de forcer les patrons d'en modifier les conditions. »

Au fond c'est la condamnation sans phrase au point de vue pénal du contrat collectif : il est clair en effet que celui-ci suppose essentiellement une entente collective entre les ouvriers, pouvant aboutir au besoin à la cessa-

---

(1) S. 59, 1, 630.

tion concertée de travail : dès lors ne peut-on pas dire qu'avant la loi de 1864 qui ne punit plus que la *coalition injuste et abusive*, des ouvriers qui auraient réclamé en justice l'exécution d'un contrat collectif, risquaient de se faire condamner pour le délit de coalition : puisque dans tous les cas on peut retrouver les éléments que la Cour de cassation déclare constitutifs du délit : l'entente collective et au besoin la tentative de suspendre le travail dans les ateliers.

Après 1864, avec la liberté de coalition, la situation change et le contrat collectif entre pour ainsi dire dans le domaine des tribunaux civils.

Cependant l'idée de liberté industrielle obsède encore les esprits et les tribunaux n'échappent pas à cette manière de voir : c'est ainsi que nous pouvons relever une décision isolée, rendue le 29 juin 1876 (1) par le tribunal civil de Saint-Etienne à l'occassion d'un véritable contrat collectif. L'union de la fabrique de rubans de Saint-Etienne (2) avait établi un tarif et convenu de frapper d'une amende les contrevenants patrons ou ouvriers. Un fabricant ayant refusé de payer est poursuivi et le tribunal le déboute des fins de la poursuite (3).

« Attendu que de cet ensemble de stipulations, il résulte que l'ouvrier n'est plus libre de discuter ses salaires et le patron ses prix ; qu'entre eux se place un syndicat qui ne connait que la volonté de la majorité des membres de l'association, qui en publie les résolutions et qui la fait exé-

(1) *Office du travail*, « Associations professionnelles ouvrières », t. II, p. 352.

(2) Voir historique, p. 71.

(3) Trib. civil de Saint-Etienne. — Jugement du 29 juin 1876. — *Office du Travail*, Ass. prof. ouvr., t. II, p. 352.

cuter ; que les ouvriers et les patrons de l'union stéphanoise ne sont pas seulement liés les uns vis-à-vis des autres mais encore vis-à-vis des tiers ; qu'ils ne peuvent traiter qu'en se conformant aux tarifs votés par le plus grand nombre et dans des conditions de maximum et de minimum qu'il serait impossible de prévoir et qui sont susceptibles de de varier à l'infini ; qu'ainsi leur liberté individuelle est aliénée au profit de la majorité, s'ils n'en font pas partie, et qu'une telle condition, qu'elle soit à terme ou indéfinie, est absolument nulle parce qu'elle est contraire aux règles de l'ordre public. »

Ainsi le contrat collectif apparait alors comme contraire à la liberté industrielle et à l'ordre public : le syndicat, qui n'était en réalité que l'émanation de la volonté des parties, apparait ici comme un intermédiaire interposé entre le patron et l'ouvrier gênant leur liberté. Mais cette bizarre décision reste isolée et jusqu'en 1884 les espèces soumises aux tribunaux sont rares, pour ne pas dire totalement absentes.

En effet une nouvelle difficulté subsiste encore : c'est l'absence de liberté d'association professionnelle ; il est clair que le contrat collectif suppose un syndicat, une association de métier plus ou moins fortement constituée et celles-ci sont frappées par l'article 291 du Code pénal jusqu'en 1884 ; aussi ne faut-il pas s'attendre à trouver un monument de jurisprudence sauf le jugement cité ci-dessus, relatif à notre sujet avant cette date.

Avec la loi du 21 mars 1884, une double question se pose devant la jurisprudence : les syndicats ont-ils qualité pour passer un contrat collectif ? les syndicats ont-ils une action et de quelle mesure, pour en poursuivre l'exécution en justice ?

La question ne se pose pas d'une manière spéciale à

notre matière tout d'abord; par malheur pourrait-on dire, la jurisprudence sur les syndicats s'établit en dehors de notre espèce: cela est fâcheux, car lorsque la question même du contrat collectif se posera en termes précis, il y aura tout un ensemble d'arrêts et de jugements, *d'antécédents*, qui seront des plus funestes à la solution favorable, que la jurisprudence parviendra enfin à esquisser.

Il nous faut donc dire quelques mots de cette jurisprudence générale sur les syndicats en tant qu'elle aura chance d'influencer la jurisprudence spéciale en notre matière.

C'est ainsi que basée sur les articles 3 et 6 de la loi de 1884, la jurisprudence reconnaît tout à la fois la personnalité civile et le droit d'ester en justice des syndicats (1) : dans quelle mesure, c'est ce que seule une étude des déci-

---

(1) C'est ainsi, par exemple, que si nous consultons une consultation produite, en 1887, devant la Cour d'Aix, un des documents les plus précieux et les plus intéressants au point de vue du sens où devait se fixer la jurisprudence, puisqu'il émane de M. Waldeck-Rousseau lui-même, l'auteur de la loi de 1884, nous trouvons, au point de vue de la double question posée, droit de passer le contrat collectif, droit d'ester en justice pour en réclamer l'exécution, une certaine obscurité et une notable incertitude, qui s'expliquent puisqu'en l'affaire il ne s'agissait pas de contrat collectif, mais d'une Chambre syndicale de négociants en tissus agissant au nom de ses membres contre un tiers en concurrence déloyale.

Dans cette consultation, l'auteur fait la théorie générale de la personnalité civile des syndicats et pose de même les principes généraux de leur action en justice : mais il ne mentionne pas au nombre des attributions des syndicats le droit de passer des contrats collectifs, sans doute parce que la chose va de soi. Il y a plus : il insiste si bien sur la différence entre l'intérêt du syndicat pour lequel il a une action et l'intérêt individuel de ses membres pour lesquels il est impuissant, que lorsqu'il s'agira de l'action en exécution du contrat collectif la

sions particulières, trop longue à entreprendre ici, pourrait permettre de préciser.

On en peut toutefois marquer les résultats principaux; les espèces pour lesquelles la question se pose furent tout d'abord celles où les intérêts inhérents à la puissance morale syndicale apparaissaient nettement ; action pour obtenir le paiement des cotisations, actions de voisinage ou de mur mitoyen, en un mot actions relatives à la défense de la propriété mobilière ou immobilière du syndicat ; ainsi insensiblement on arriva à préciser les conditions de cette action en justice, en les déterminant d'après ces cas, qui étaient pour la plupart des actions où la personnalité juridique du syndicat était en jeu.

En face de ces décisions, un certain nombre d'autres refusaient aux Syndicats l'action au cas où les intérêts individuels des membres étaient seuls en jeu.

Ainsi entre l'intérêt de la personnalité juridique et l'intérêt particulier de chacun des membres, disparaissait l'intérêt professionnel, pour la défense duquel les Syndicats ont légitimement le droit d'intervenir. Quand la question du droit d'ester en justice à propos du contrat collectif se posera, on y verra surtout une question d'intérêt individuel. Il est probable que si la jurisprudence avait été appelée à dégager d'abord la nature de l'intérêt professionnel, l'évolution de la jurisprudence eût été tout autre.

Quoiqu'il en soit, c'est dans cet état et avec cet aspect général de la question qu'en 1890, la question du contrat

---

jurisprudence sera tentée de la ranger dans la deuxième catégorie.

Consultation produite devant la Cour d'Aix par M. Waldeck-Rousseau. — *Recueil périodique de procédure civile :* Rousseau et Laisney 1887, p. 49 et suiv.

collectif se pose pour la première fois, à notre connaissance, devant les tribunaux : (affaire de Chauffailles).

Voici les circonstances dans lequelles furent rendues ces décisions importantes :

Par une convention en date du 14 septembre 1889, la Chambre syndicale des ouvriers tisseurs et similaires de Chauffailles avait obtenu des patrons que les ouvriers et ouvrières syndiqués recevraient un salaire déterminé et ne fourniraient qu'un certain nombre d'heures de travail. Le texte rapporté dans les considérants de l'arrêt de Cassation était le suivant :

MM. Viallar, Guéneau et Chartron accordent aux ouvriers de leur usine :

1° Onze heures de travail par jour et la sortie du samedi à 4 heures ;

2° Deux centimes d'augmention sur tous les articles qui se font au tissage mécanique, et trois centimes sur certains articles plus délicats tels que Régence, etc... ;

3°, 4° et 5° Diverses autres augmentations...

Les patrons avaient violé ces engagements vis-à-vis de certaines ouvrières : le syndicat poursuit les patrons en exécution de la convention et demande 3,000 francs de dommages-intérêts.

Le tribunal de commerce de Charolles en 1re instance donne gain de cause au syndicat (1).

Les patrons défendeurs invoquaient dans leurs conclusions un double moyen de droit ; d'abord la règle fameuse : Nul en France ne plaide par procureur, puis prétendaient que les demandeurs n'étaient pas habilités pour représenter le Syndicat.

---

(1) 18 février 1890, *Revue des Sociétés*, 1890, p. 318.

« Considérant qu'étant établi, que le syndicat est une personne morale qui peut ester en justice, il convient de rechercher si l'objet de l'instance introduite rentre dans la catégorie d'actes en vue desquels la formation des syndicats a été autorisée ;

Que pour ce faire, il est nécessaire de rechercher les motifs pour lesquels la loi a autorisé la formation des syndicats ;

Considérant qu'il est évident que la loi du 21 mars 1884 a voulu permettre aux ouvriers de se grouper dans un but précis : l'étude et la défense des intérêts généraux et économiques de la profession ;

Que d'ailleurs les motifs, la raison d'être des syndicats et l'étendue de leurs attributions sont clairement indiquées par la législation antérieure et par les débats parlementaires ;

Considérant, en effet, que la loi du 14 juin 1791 édicte en ces termes la prohibition des associations ouvrières : que si, contre les principes de liberté de la constitution, les citoyens attachés aux mêmes professions, arts et métiers, établissent entre eux un accord sur le prix de leurs travaux, leurs délibérations sont déclarées inconstitutionnelles, etc..... ;

Que dans cette entente des associations ouvrières sur le prix de leurs travaux, la loi de 1791 voyait, non pas une question qui se référait à l'intérêt privé et personnel de chacun des ouvriers isolément, mais qu'elle voyait certainement là une question d'intérêt social, d'intérêt général et commun, puisqu'elle considérait les associations ouvrières comme un danger contre lequel elle croyait défendre la constitution ;

Considérant que cette idée est encore plus nettement et

plus énergiquement exprimée dans les discussions au Sénat; que M. Tolain s'exprime ainsi dans son rapport : L'homme isolé n'est plus maître de débattre en toute liberté la condition de sa fabrication et le chiffre de son salaire; aussi les uns et les autres (patrons et ouvriers) sont-ils invinciblement entraînés à se concerter, à s'unir pour la défense des intérêts communs; du reste on n'a jamais pu empêcher, on n'empêchera jamais des hommes exposés aux mêmes dangers comme aux mêmes besoins, ayant même intérêt, de chercher à s'entendre, à s'unir pour s'aider, se protéger, se défendre contre les risques de toute nature inhérents à la profession qu'ils exercent. »

Puis l'exposé des motifs cite encore divers passages de M. Marcel Barthe (rapport au Sénat) pour conclure enfin :

« Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la fixation du taux des salaires et la réglementation des heures de travail rentrent dans la catégorie des intérêts généraux que le syndicat professionnel a mission d'étudier et de défendre; »

Ainsi la démonstration de la légitimité du droit pour les syndicats de passer des contrats collectifs est ici largement faite, elle ne sera d'ailleurs pas attaquée par les Juridictions d'appel et de cassation;

Quant au second moyen (incapacité des administrateurs) le tribunal répond :

« Considérant d'ailleurs que les défendeurs, en traitant avec les demandeurs ont reconnu la qualité du Comité d'Administration et de Direction de la dite Chambre syndicale; qu'il y aurait dès lors une singulière contradiction à reconnaître *au syndicat qualité* pour la convention du 14 septembre 1889 *en traitant avec lui et de lui refuser le moyen de la faire respecter.* »

Chose curieuse, cet argument de droit ne sera pas directement refuté en appel pas plus que le point précédent : c'est par une autre appréciation des faits que la Cour de Dijon et la Cour de cassation infirmeront ce jugement de première instance.

La Cour de Dijon dans un arrêt rendu le 23 juillet 1890 (1), vint en effet réformer la décision du tribunal de Charolles :

« Considérant, étant admis que les intimés ont qualité pour représenter en justice le syndicat au nom duquels ils déclarent se présenter, que si par son article 6, la loi du 21 mars 1884 reconnaît aux syndicats professionnels le droit d'ester en justice c'est à la double condition :

1° Que les syndicats aient tout d'abord été constitués en vue d'un intérêt général de la profession ;

2° Que les actions exercées par le syndicat aient pour objet elles-mêmes la défense des intérêts inhérents à leur personnalité juridique et non la défense des droits individuels de leurs adhérents (2).

Considérant que s'il est incontestable que la fixation du taux des salaires et la réglementation des heures de travail rentrent dans la catégorie des intérêts généraux pour la sauvegarde desquels un syndicat professionnel d'ouvriers peut se constituer, que si par suite les membres de la Chambre syndicale de Chauffailles ont pu intervenir pour faire, au nom des ouvrières syndiquées, la convention du 14 septembre 1889, il est certain toute-

---

(1) D. 1893, 1, 241.

(2) Ce sont là les dispositifs d'un précédent arrêt de cassation, qui sont pour ainsi dire les règles générales de l'action en justice des syndicats : la Cour en fait application à notre affaire ; mais cette analyse juridique faite d'un autre point de vue, empêchera de voir qu'en dépit des apparences, il y a là plus qu'un intérêt individuel.

fois que le syndicat ne peut en son nom, exercer les droits et actions, qui à la suite d'une prétendue exécution de cette convention, appartiennent individuellement et personnellement à une partie de ses adhérents ;

Que bien évidemment le syndicat, envisagé comme personne morale et en tant que syndicat, n'a point souffert de préjudice à raison des faits reprochés aux appelants. Que celles-là seulement parmi les ouvrières syndiquées vis-à-vis desquelles les engagements pris par les patrons n'ont pas été remplis, ont le droit de se plaindre et de réclamer des dommages-intérêts qui bien évidemment ne sauraient entrer dans la caisse du syndicat.

Que cela est si vrai que les demandeurs l'ont implicitement reconnu dans leur exploit introductif d'instance en indiquant les griefs d'un certain nombre d'ouvrières pour justifier leur demande en dommages-intérêts.

Qu'il s'agit donc bien au procès d'une demande tendant à la défense des intérêts des droits individuels d'un certain nombre de membres du syndicat et que, par suite du principe ci-dessus rappelé comme aussi en vertu de la règle : nul en France ne plaide par procureur, le syndicat n'est pas recevable à ester en justice à l'occasion de cette demande, laquelle ne peut être formée qu'au nom de ceux ou celles ayant seuls qualité pour l'intenter. »

Ainsi la Cour de Dijon, sans nier le droit pour les syndicats de passer des contrats collectifs, refuse ici l'action au syndicat parce que celui-ci ne justifie pas d'un intérêt inhérent à sa personnalité juridique, comme le veut la jurisprudence antérieure. C'est là, croyons-nous, le point faible de la thèse (1) : d'ailleurs les circonstances ne sem-

(1) Voir plus loin, p. 248.

blaient guère favorables pour mettre en relief l'intérêt général du syndicat : en fait les ouvrières ne suivaient plus ici leur syndicat : quelques-unes d'entre elles avaient apporté de leur propre mouvement une modification aux accords intervenus sur un point spécial : au lieu d'exécuter rigoureusement la Convention, suivant laquelle les ateliers devaient être fermés, le samedi à 4 heures, certaines, payées à la tâche, préféraient prolonger leur séjour à l'usine une heure de plus le samedi pour nettoyer leur métier afin d'augmenter le rendement du travail par semaine. Le syndicat, malgré leur volonté, avait demandé des dommages-intérêts et subsidiairement nomination d'experts pour prendre communication des livres du patron. Il est certain que le récit de ces faits et l'aspect du procès durent faire mauvaise impression sur les juges : les syndicats ont déjà peine à triompher quand ils sont d'accord avec leurs membres : la difficulté redouble quand il y a désaccord et qu'on entrevoit au loin la tyrannie syndicale.

D'ailleurs le syndicat ne se tient pas pour battu et se pourvoit en cassation contre l'arrêt de Dijon, invoquant comme moyen unique, la violation de l'article 6 de la loi du 21 mars 1884.

L'arrêt de cassation du 1er février 1893, Chambre civile (1), confirme, en le renforçant pour ainsi dire, l'arrêt de Dijon :

« Attendu, dit l'arrêt, qu'on lit au bas de cet engagement (la convention précitée) la mention suivante : « Accepté par les soussignés, membres de la Chambre syndicale de Chauffailles, au nom des ouvriers. »

Attendu que les administrateurs de ce syndicat, lequel est régulièrement constitué conformément aux prescrip-

(1) *Pand. franç.*, 1894, p. 1 ; D. 1893, 1, 241.

tions de la loi du 21 mars 1884, prétendant qu'ils ont été parties principales à la convention, soutiennent qu'ils ont le droit de former, au nom et au profit exclusif du syndicat, une action en dommages-intérêts pour réparation des infractions qu'ils imputent aux défendeurs ; que c'est bien en effet une condamnation de 3,000 francs de dommages-intérêts envers le syndicat qu'ils réclament par l'exploit introductif d'instance :

Attendu que l'arrêt dénoncé, tout en reconnaissant que la fixation du taux des salaires et la réglementation des heures de travail rentrent dans la catégorie des intérêts généraux dont la défense appartient aux syndicats professionnels, déclare *que celui de Chauffailles n'a été, dans l'espèce*, qu'un simple *intermédiaire*, entre les propriétaires de l'usine et leurs ouvrières auxquelles seules diverses concessions étaient faites ; que le syndicat n'a aucunement souffert des manquements reprochés aux patrons, et que seules aussi, les ouvrièves, en nombre très restreint au préjudice desquelles ces manquements ont pu être commis en ont éprouvé un dommage purement personnel. »

Ainsi c'est bien la thèse de la Cour de Dijon (le syndicat n'a pas l'action personnelle qui appartient aux membres personnellement), renforcée par cette considération de fait que le syndicat n'a pas été partie au contrat : ceci posé, il est clair que l'idée que la stipulation de salaires déterminés, ou la fixation de durée de travail pouvaient intéresser directement le syndicat, ne pouvait même pas effleurer l'esprit des juges : aussi bien l'arrêt continue :

« Que de ces circonstances et du texte même de la Convention, le dit arrêt a conclu que si MM. Viallar, Guéneau et Chartron étaient réellement engagés envers leurs ouvrières, et si ces dernières pouvaient puiser dans la Con-

vention, le cas échéant, le principe d'une action individuelle en dommages-intérêts, le syndicat qui n'est intervenu que pour accepter en leur nom les offres qui leur étaient faites, n'avait pas été, de son propre chef, partie au contrat et n'avait par conséquent aucun droit pour en revendiquer les effets ;

Attendu qu'en déclarant dans cet état des faits, l'action du syndicat non recevable, l'arrêté attaqué n'a point violé l'article de la loi invoqué par ce pourvoi.

Par ces motifs, *rejette.* »

Ainsi la Cour de cassation dans cet arrêt, le seul qui existe en notre matière, n'a pas prétendu donner la théorie juridique du contrat collectif. La question, pourrait-on, dire est réservée, les circonstances de la cause ont été interprétées de telle façon qu'il n'y a là que les applications du droit commun en matière de mandat : reste à savoir si le contrat collectif est véritablement un mandat.

En tout cas deux principes sont à retenir : le syndicat a qualité pour passer un contrat collectif.

Le syndicat aurait qualité pour intenter une action à l'occasion de ce contrat, pourvu qu'il ne s'agisse pas de défense des intérêts des droits individuels, mais véritablement de la défense d'intérêts inhérents à la personnalité juridique des syndicats eux-mêmes.

C'est ce que fera apparaître le curieux jugement du Tribunal de commerce de la Seine du 4 février 1892.

Un conflit éclata en mai 1891 entre la Compagnie des omnibus et son personnel au sujet de la durée du travail quotidien fourni par les employés. La clause du contrat collectif qui donnait lieu à des difficultés était la suivante :

« La durée de la journée de travail est fixée en principe à 12 heures depuis la sortie du dépôt jusqu'à la rentrée

au dépôt, non compris le temps des deux repas fixé à 1 h. 1/2.

« Ce nouveau service fonctionnera à partir du 18 juin au plus tard. »

La Compagnie n'observant pas rigoureusement cette clause, le Syndicat l'attaque pour obliger à exécuter le contrat et demande 50,000 francs de dommages intérêts : à ces prétentions le Tribunal de la Seine, par un jugement en date du 4 février 1892 (1), répond par les considérants suivants :

Le début du jugement appelle la clause ci-dessus citée, puis interprétant la volonté des parties, conclut :

« Attendu que c'est bien 12 heures juste l'intention des parties :

« Attendu que dans ces circonstances il y a lieu de rappeler la Compagnie des omnibus à l'observance du contrat, en disant que dans un délai et sous une contrainte à impartir, elle sera tenue de ne faire travailler ses employés que 12 heures par jour, depuis la sortie du dépôt jusqu'à la rentrée au dépôt, non compris le temps des repas fixé à 1 h. 1/2. »

Ainsi le Syndicat a bien qualité pour demander et obtenir l'exécution du contrat par lui passé, au moins pour l'avenir ; car pour le passé, voici les motifs qui ont entrainé le Tribunal à déclarer la demande du Syndicat irrecevable :

« Sur les 50,000 francs de dommages intérêts réclamés :

Attendu que la Chambre syndicale fait plaider que, par suite du refus de la Compagnie d'observer les conventions

---

(1) *Revue du Droit Industriel*, 1893, p. 72.

du 26 mai elle a éprouvé un préjudice matériel dont elle serait fondée à demander réparation ;

Attendu en ce qui touche le préjudice moral, que le rappel de la Compagnie des omnibus au respect de ses engagements et la condamnation de celle-ci aux dépens sont la seule réparation à laquelle la Chambre syndicale puisse prétendre ;

Attendu en ce qui touche le préjudice matériel que la demande de la Chambre syndicale n'est pas recevable ;

Qu'en effet, tout syndicat professionnel, organisé conformément à la loi du 21 mars 1884, entre personnes exerçant la même profession, doit avoir pour objet la défense d'intérêts généraux communs à l'universalité des membres qui la composent ; qu'il forme une personne civile, ayant ses droits et sa capacité essentiellement distincts de ceux qui appartiennent individuellement à chacun de ses membres ; qu'il peut ester en justice, mais seulement pour la défense des intérêts communs et collectifs en vue desquels il a été créé ; d'où il suit qu'il n'est recevable que dans les instances où le jugement à intervenir est de nature à intéresser l'association et non l'un ou plusieurs des membres du syndicat à l'exclusion des autres ;

Et attendu que le préjudice dont la réparation est demandée a pour base le paiement des heures supplémentaires que la Compagnie des omnibus aurait fait faire à un certain nombre de ses employés ;

Que ce préjudice, en admettant qu'il fût justifié, ne saurait être réparé qu'à l'égard de ceux auxquels il a été causé ;

Qu'il s'agit là, non d'intérêts communs à l'universalité des membres du syndicat, mais bien des droits individuels pour la poursuite desquels la Chambre syndicale n'a pas qualité pour ester en justice ;

Qu'en conséquence il échet de déclarer ce chef de demande non recevable et mal fondée. »

Ainsi entraîné en deux sens opposés par la considération d'une part que le syndicat pour l'avenir peut demander l'exécution du contrat, mais n'a pas droit à des dommages-intérêts pour le passé, le tribunal arrive au curieux dispositif suivant :

« Par ces motifs :

Dit que dans le mois de la signification du présent jugement, la Compagnie générale des omnibus sera tenue de ne faire travailler ses employés que 12 heures par jour, depuis la sortie du dépôt jusqu'à la rentrée au dépôt, non compris le temps des 2 repas fixé à 1 heure et demie, sinon et faute de ce faire dans ledit délai et celui-ci passé, le condamne dès à présent à payer à la demanderesse la somme de 100 francs par jour de retard pendant 1 mois, après lequel délai il sera fait droit ;

Déclare la Chambre syndicale des employés non recevable, même d'office et mal fondée en sa demande en dommages-intérêts : l'en déboute,

Condamne la Compagnie générale des omnibus aux dépens. »

Nous avons tenu à donner presque *in extenso* ce jugement du Tribunal de commerce de Paris, parce qu'il nous semble susceptible de marquer un point de départ nouveau pour la jurisprudence.

D'abord le droit d'action en justice pour l'exécution du contrat collectif est ici, comme précédemment, formellement reconnu au syndicat. Mais, et c'est ici l'originalité même du jugement, tout en rappelant la théorie générale : Pas d'intérêt syndical, pas d'action — le jugement met en lumière *le préjudice moral* éprouvé par le syndicat et

suffisant à fonder son action : sans doute, comme le dit un des considérants, « en ce qui touche ce préjudice, le rappel de la Compagnie des omnibus au respect de ses engagements et la *condamnation de celle-ci aux dépens*, sont la seule réparation à laquelle la Chambre syndicale puisse prétendre ». C'est peu sans doute, et c'est affaire d'appréciation. Mais enfin le principe nouveau est posé : en cas d'inexécution du contrat collectif, il y a pour le syndicat un *préjudice moral*, résultant bien de ce que cette inexécution tend à montrer le syndicat incapable de faire respecter les engagements pris et de défendre les intérêts professionnels dont il a assumé la garde.

Il est clair d'ailleurs que ce principe une fois admis, on ne voit guère pourquoi l'appliquer à l'avenir seulement, c'est-à-dire à l'exécution du contrat collectif après le prononcé du jugement et non au passé : cela est au contraire un grand principe de procédure d'après lequel dans toute affaire on doit se placer pour apprécier les faits au jour de la demande. L'intérêt syndical est parfaitement apparu aux juges quant à l'exécution de la convention à l'avenir : cet intérêt est assez puissant pour motiver la condamnation de la Compagnie générale des omnibus à une astreinte de 100 francs par jour de retard pendant un mois : mais pour le passé, cet intérêt, quoique soupçonné, puisque la Compagnie en réparation du préjudice moral est condamnée aux dépens, était en quelque sorte masqué et le sera longtemps encore peut-être dans des cas analogues par l'intérêt individuel, né de l'inexécution du contrat de travail pour chaque intéressé : sans doute cet intérêt existe et peut donner lieu à l'action individuelle née du contrat, mais à côté de lui existe de la même manière que pour l'avenir l'intérêt du syndicat de faire respecter le contrat collectif.

C'est donc là une décision judiciaire des plus intéressantes dont il faudra se souvenir au chapitre suivant lorsqu'il s'agira d'esquisser la théorie juridique du contrat collectif.

Mais ce jugement du tribunal de commerce de Paris est loin d'avoir établi d'une manière définitive la jurisprudence française en matière de contrat collectif. Celle-ci est toujours dominée par l'arrêt de cassation de 1892 cité plus haut. On trouve quelques décisions qui en sont visiblement inspirées et en face d'elles, par la force des choses, quelques autres qui admettent la possibilité de l'action en justice : aussi y a-t-il quelque incohérence, qui tient, nous l'avons dit et nous le répétons, à ce que cette jurisprudence est dominée tout entière par la théorie générale de l'action en justice des syndicats et par la difficulté de mettre en lumière dans chaque affaire l'intérêt du syndicat à côté de l'intérêt individuel qui le masque.

C'est ainsi que, contre la possibilité de l'action en justice, nous trouvons une première série de décisions dont voici les plus importantes :

On fait échec de toute manière à l'action en justice des syndicats à l'occasion du contrat collectif : tantôt c'est un conseil de prud'hommes saisi de l'exécution d'une convention antérieure à la création du syndicat — ce qui est parfaitement impossible (1) — qui éprouve le besoin de déclarer que même pour un contrat collectif passé par le syndicat l'action en justice serait impossible et toujours par le même sophisme : il y a un intérêt individuel et pas d'intérêt syndical :

---

(1) Voir plus loin, p. 255.

« Attendu enfin qu'en matière de syndicats professionnels il est de *principe et de jurisprudence* que le droit d'agir en justice qui leur est reconnu par l'article 6 de la loi du 21 mars 1884, ne peut être exercé que quand il s'agit de la défense des intérêts inhérents à la personnalité juridique, et non quand il s'agit, comme dans l'espèce, de la défense des droits individuels de leurs adhérents (1). »

Tantôt c'est la théorie du mandat mise en vogue par la décision de la Cour de cassation, qui reparaît et qui permet de dénier toute action au syndicat.

Le tribunal de commerce de Nantes par jugement en date du 13 avril 1897 (2) a décidé que « le président d'un « syndicat ouvrier qui a, comme tel, passe avec un patron « du métier une convention relative aux conditions dans « lesquelles doit s'exercer la profession, n'a pas d'action « en justice pour réclamer au nom du syndicat l'exécu- « tion de cette convention, s'il résulte des faits de la cause « qu'il n'a agi en passant cette convention que comme « mandataire d'une partie seulement des syndiqués (dans « l'espèce les ouvriers du patron avec lequel il a traité) ».

Il doit être alors considéré, non pas comme le représentant du syndicat, mais comme le mandataire de certains ouvriers, et il doit alors prouver que « ceux qui lui donnent mandat de poursuivre en justice l'exécution du contrat sont bien ceux qui lui avaient donné mandat de le faire ».

Ici le contrat collectif en date du 10 juillet 1896, avait été passé entre Bahuaud, agissant en qualité de président

---

(1) Justice de paix de Saint-Nazaire, 15 mars 1894.

(2) *Rev. des Sociétés*, 1898, p. 131.

de la Chambre syndicale des ouvriers boîtiers-ferblantiers de Nantes et Barau et Lemauff, 2 patrons. Il stipulait pour un délai d'un an (1er juillet 1896, 1er juillet 1897), que le patron ne pouvait faire qu'un apprenti par 15 ouvriers : or celui-ci avait fait 11 apprentis pour 35 ouvriers.

Le système du tribunal fut des plus simples : sans examiner la question du fond, qui était ici comme toujours la capacité pour le syndicat de passer le contrat et d'en poursuivre l'exécution, le tribunal par un moyen de forme, repousse l'action du président du syndicat, en le déclarant mandataire non du syndicat tout entier, mais d'un groupe seulement, les ouvriers de la maison Barau et Lemauff : ce qui semble bien étrange. Une fois ce point admis, il n'a pas de peine, puisque les noms des ouvriers de cet établissement ont changé, à déclarer que l'identité des mandataires n'est pas et ne saurait être établie :

« Attendu que dans ces conditions, permettre à un groupe d'ouvriers qui peut être désigné sous le même nom, tout en étant composé successivement d'individus différents, de faire un traité en temps quelconque et de réclamer au même titre l'exécution de ce traité, sans établir que ce groupe est dans les deux cas composé des mêmes personnes et que ces mêmes personnes sont toutes d'accord, constituerait une atteinte grave à la liberté individuelle et à la liberté du travail. »

Il est clair que ce n'est là qu'un faux-fuyant difficilement soutenable en droit, au strict point de vue juridique : du moment que le syndicat a le droit d'ester en justice, on ne saurait exiger une procuration de tous les syndiqués, pas plus que dans une compagnie anonyme on ne songerait à demander au président ou au secrétaire général un mandat de tous les actionnaires. D'ailleurs en fait

les patrons n'avaient demandé aucune justification de mandat pour passer avec le président du syndicat le contrat collectif. Ici donc, une fois de plus, une théorie juridique quelque peu douteuse, toujours inspirée de l'idée d'intérêts particuliers à quelques membres, avait refusé l'action au syndicat.

Enfin on est bien heureux de trouver une exception d'un autre genre, une irrégularité de forme dans la constitution du syndicat pour échapper au jugement sur le fond : c'est ainsi que dans une poursuite intentée par le syndicat des ouvriers marbriers d'Alger, le tribunal de commerce de cette ville fut heureux de ne pas juger au fond sur l'exécution de la convention résultant de la signature d'un bordereau en date du 7 juin, par laquelle les signataires, dont le patron poursuivi, s'engageaient à employer de préférence des ouvriers syndiqués et de répondre par un jugement du 30 novembre 1898 (1) : Que pour avoir le droit d'ester en justice, un syndicat devait être régulièrement constitué : or celui dont il s'agissait n'avait pas rempli les formalités de la loi du 21 mars 1884 (art. 4) qui exige le dépôt des noms des membres du bureau à chaque renouvellement et la qualité de Français chez ces mêmes membres.

— Par contre d'autres décisions en sens diamétralement opposé vont beaucoup plus loin dans l'autre sens et peuvent servir vraiment dès maintenant, à compléter le jugement du tribunal de commerce de Paris (1892), à préparer la véritable théorie du contrat collectif : nous relevons en ce sens une décision des conseils de Prud'hom-

---

(1) *Rev. des Sociétés*, 1899, p. 311.

mes de la Seine 13 avril 1895 (1) ainsi qu'un jugement du tribunal civil de Cholet (jugeant commercialement en date du 12 février 1897) (2).

Ce dernier jugement marque une nouvelle étape dans la lente et laborieuse édification de la jurisprudence sur le contrat collectif. Il met merveilleusement en lumière l'intérêt syndical dont nous parlions plus haut et mérite à ce titre une étude toute particulière :

Dans cette affaire, les syndicats des ouvriers tisserands de Cholet avaient passé avec les patrons un contrat collectif établissant un tarif de prix : l'un deux, Allereau frères, ne l'applique pas : les syndicats poursuivent et le tribunal n'hésite pas à leur donner gain de cause, après avoir mis en lumière l'intérêt collectif.

... « Attendu qu'il n'est pas contestable, ainsi qu'Allelereau le reconnaît d'ailleurs lui-même, que la réglementation du tarif des salaires rentre dans la catégorie des questions générales que les syndicats sont autorisés à traiter et qu'il importe de retenir que l'uniformité d'un tarif des prix de façon est précisément l'objet principal en vue duquel les diverses sociétés demanderesses se sont constituées ; »

C'est précisément l'importance de l'uniformité du tarif qui va faire mieux apparaître l'intérêt syndical.

« Attendu que ce règlement dispose que les patrons ne consentent à y souscrire qu'à la condition qu'il sera signé et appliqué par tous les fabricants de toiles et mouchoirs de la région et que si la non-application du tarif par plu-

---

(1) *Rev. prat. du droit industriel*, 1895, p. 205. Voir chap. suivant.
(2) *Rev. des Sociétés*, 1897, p. 303.

sieurs fabricants venait à être constatée, les signataires pourraient se considérer comme dégagés, après en avoir informé un mois à l'avance, soit la commission d'arbitrage, soit les chambres syndicales ouvrières, soit le conseil des Prud'hommes ; qu'en présence d'une pareille disposition, il serait difficile de soutenir que les ouvriers d'Allereau sont les seuls qui puissent être atteints par les infractions relevées contre lui ; que sans doute ils profiteront personnellement de l'action introduite par les syndicats, mais que c'est là une conséquence indirecte de la demande, non son *véritable objet* ; que la question est plus haute et qu'il s'agit de savoir si toute l'économie du tarif pourra être impunément compromise par le fait d'un seul, au risque de tout remettre en question et de faire renaître, entre patrons et ouvriers, toutes les difficultés, que le présent règlement, accepté par Allereau, a eu justement pour objet de résoudre ;

Voilà bien mis en lumière l'intérêt syndical, la paix industrielle, les bonnes relations entre patrons et ouvriers, que les syndicats ont procurées et qu'ils défendent. Et le jugement conclut en repoussant enfin,— d'une manière définitive, nous voudrions l'espérer, — l'ancien sophisme appuyé sur la fameuse règle « nul ne plaide par procureur » :

« Attendu que le défendeur invoquerait vainement dans la cause la maxime : « Nul en France ne plaide par procureur. » *Que les Chambres syndicales plaident pour elles-mêmes, non pour autrui, pour l'intérêt professionnel qu'elles ont mission de défendre et à raison duquel elles ont stipulé* : que peu importe que le préjudice soit ou ne soit pas encore effectivement réalisé ; qu'il est de principe qu'un dommage éventuel suffit dès que la menace est sérieuse et le péril imminent. »

Et dans l'espèce le Tribunal condamne le défendeur à augmenter de 8 0/0 le prix de façon des tissages mécaniques, sous une contrainte de 50 francs par jour de retard.

Voici donc enfin le principe merveilleusement dégagé : dans l'action en l'exécution du contrat collectif, le Syndicat *plaide pour lui-même* non pour autrui, pour l'intérêt professionnel qu'il a mission de défendre et à raison duquel il a stipulé.

Une décision toute récente (1) admet l'existence de cet intérêt professionnel du Syndicat, avant même que le contrat collectif n'ait été signé, et y trouve une base suffisante pour condamner à des dommages-intérêts envers le Syndicat le membre qui par le contrat individuel avait empêché la formation du contrat collectif.

Voici sommairement résumés les faits de cette remarquable affaire : il s'agit d'un syndicat professionnel de médecins, mais la portée de la décision dépasse beaucoup la solution d'espèce à propos de laquelle elle est intervenue :

Un syndicat de médecins, faisant suite à une association de fait, s'était formé à Bourgoin dans le but d'obtenir des Compagnies d'assurances contre les accidents un tarif à forfait pour le règlement des soins à donner aux blessés. Le Syndicat prétendait obtenir un minimum de 15 francs par accident, alors que les Compagnies refusaient ce prix : *pour les forcer à conclure le contrat collectif*, le Syndicat notifie aux Compagnies le 17 juin 1900 une résolu-

---

(1) Tribunal civil de Bourgoin (Isère). Due à la bienveillante communication de Me Gatineau, avocat au barreau de Paris, et défenseur des intérêts du Syndicat. — *Gaz. des Trib.*, 18 juillet 1901.

tion du 2 juin signée de tous les membres syndiqués portant que :

1° Les médecins membres du Syndicat, ne prendraient aucun engagement individuel et que les accords ou contrats qui auraient pu intervenir entre un ou plusieurs membres du Syndicat et une ou plusieurs Compagnies seraient immédiatement dénoncés, quelles que soient les conditions de ces accords ou contrats ;

2° *Que l'action syndicale serait substituée à l'action personnelle pour toutes les conventions à venir ; que les compagnies seraient invitées à traiter directement avec le syndicat sur les bases fixées par la lettre circulaire du 21 octobre 1899* et ce, dans le délai d'un mois, et que l'accord à intervenir entre les compagnies et le syndicat devait être pris directement entre les directions générales de ces compagnies et la chambre syndicale ;

3° Qu'il n'y aurait ni monopole ni profit de tel ou tel médecin, ni conditions privilégiées pour tel ou tel compagnie ; que les membres du syndicat devraient cesser tout rapport avec les compagnies qui se refuseraient à traiter avec le syndicat dans le délai indiqué et qu'ils donneraient en ce cas leurs soins aux ouvriers blessés sous la seule responsabilité des patrons, en ce qui concernait leurs honoraires ;

4° Que les membres du syndicat qui seraient en butte à des manœuvres par intimidation, promesses, menaces, marchandage ou sollicitation de concurrence de la part des compagnies, tendant à troubler l'ordre entre les syndiqués seraient tenus d'en aviser sans retard la chambre syndicale.

C'était on le voit la poursuite du contrat collectif par la suppression volontaire de tout contrat individuel à laquelle s'engageaient tous les syndiqués.

L'un d'eux nommé Chaix avait consenti à soigner, pour le compte des compagnies, les victimes d'accidents du travail, au taux de 10 francs par blessé. On prononce son exclusion. Il est en outre poursuivi en dommages intérêts par le syndicat représenté par son président et son secrétaire :

Le tribunal rappelle le droit pour les chambres syndicales de poursuivre le contrat collectif et le devoir pour les syndiqués de se conformer aux règles du syndicat.

« Attendu, en droit, que les organisations syndicales, en tant qu'elles ont pour objet la défense des intérêts professionnels, sont non seulement autorisées, mais encouragées par notre législation ; que les statuts et les délibérations régulièrement prises font la loi des parties et obligent tous les membres, au même titre que toute autre convention valable ; que sans doute, il est toujours permis à tout syndiqué de se retirer des liens du syndicat, mais que tant qu'il fait partie de l'association, il est tenu de se conformer à la loi et de respecter les obligations qu'elle lui impose ; *que l'observation stricte de ce devoir est surtout nécessaire dans une organisation qui exige une entente absolue pour permettre à l'effort commun de produire son effet utile :* que dès lors toute infraction peut, quand il en est résulte un préjudice, donner ouverture, au profit du syndicat, personnalité civile, à une action en dommages-intérêts par application, soit des articles 1142 et suivents du code civil, sort de l'article 1282, le cas échéant.

Puis après une longue discussion des faits où il établit que la résistance des compagnies au contrat collectif, la perte de clientèle pour les autres syndiqués sont la résultante des conditions avantageuses faites par Chaix aux compagnies, le tribunal résume ainsi sa démonstration :

« Attendu que les agissements de Chaix ont causé un préjudice certain ; que les Compagnies trouvant auprès de lui la possibilité de faire soigner leurs blessés à des conditions plus avantageuses que celles du syndicat ont naturellement refusé de traiter avec celui-ci, alors qu'au début elles ne paraissaient pas avoir adopté une attitude rendant toute entente impossible ; qu'ainsi les membres du syndicat restés fidèles à leurs engagements, se sont trouvés privés, non seulement de la majoration que comportait leur tarif, mais encore de la clientèle qu'ils auraient pu conserver, au moins momentanément, si Chaix avait observé, comme eux, ses obligations ; que le tribunal trouve dans la cause des éléments suffisants pour fixer les dommages-intérêts, en tenant compte de la possibilité de l'emploi, par les Compagnies, d'un médecin non syndiqué ; »

Par ces motifs, le tribunal « dit que Chaix a contrevenu aux engagements pris par lui le 2 juin 1900 envers le syndicat médical de Bourgoin en restant en rapports professionnels avec les compagnies d'assurances et en consentant à donner à leurs blessés des soins moyennant un tarif inférieur à celui proposé par le syndicat, dit qu'il a causé aux demandeurs ès qualités un *préjudice* dont il doit réparation ; le condamne par suite, à leur payer, avec intérêts de droit, la somme de 200 francs, ordonne à titre de suppléments de dommages l'insertion du présent sans les noms des parties, aux frais de Chaix, dans 24 journaux médicaux désignés, sans que le coût de chaque insertion puisse dépasser 100 francs ; »

Ainsi, par cette remarquable décision de jurisprudence s'établit en quelque sorte la théorie de l'*offre* du contrat collectif.

Malheureusement ce ne sont là que des décisions de

simples tribunaux et l'arrêt de Cassation plane toujours sur l'avenir : on peut évidemment souhaiter que le limpide et clairvoyant jugement du tribunal de commerce de Paris appuyé par le jugement bien plus récent du tribunal de Bourgoin fasse jurisprudence. Néanmoins, il ne faudrait pas se faire d'illusion et se contenter à si bon compte : l'incertitude des décisions que nous avons relevées, les difficultés multiples accumulées devant cette vérité exigent maintenant une nouvelle étude : il faut partir de ce principe dégagé avec tant de peine par la jurisprudence pour en étudier la portée et les conséquences : il faut, de ce nouveau point de vue, reprendre tout l'ensemble de la question et risquer du point de vue doctrinal une esquisse d'une théorie juridique du contrat collectif (1).

II

Mais auparavant une nouvelle étude s'impose : les faits devancent la théorie et les décisions judiciaires d'espèces et de détail anticipent sur les questions de principe et de doctrine.

Diverses questions de la plus grande importance, ont

(1) Dans cette revue de jurisprudence, nous n'avons examiné que la question de principe : Droit de passer le contrat, droit d'en poursuivre l'exécution · il nous faut maintenant parcourir les quelque rares décisions sur les points de détails qui ne peuvent se bien comprendre qu'une fois le principe admis. Cet ordre nous a été imposé en quelque sorte par l'incohérence de la jurisprudence qui manque totalement d'unité. L'existence de ces décisions est d'ailleurs une nouvelle preuve de l'impérieuse nécessité et de la remarquable vitalité juridique du contrat collectif, puisqu'il a su en quelque sorte faire reconnaître quelques-unes de ses règles essentielles, sans être d'ailleurs universellement admis en principe.

été ainsi tranchées par les tribunaux, avant même que la jurisprudence sur la question de principe ait été bien affermie, dans un sens favorable au contrat collectif. On peut grouper les décisions déjà nombreuses *sous les deux chefs suivants :*

A. — Conditions du contrat.

B. — Moyens de faire respecter le contrat.

A. — Conditions du contrat.

Il est certain tout d'abord que les unions de syndicats, en l'état actuel des textes (1) ne peuvent demander en justice l'exécution d'un contrat collectif — ni même en toute rigueur conclure ce contrat collectif : c'est ce qu'a implicitement reconnu le tribunal de Cholet jugeant commercialement « en déclarant que le fait par certains syndicats professionnels de former une Union ainsi que la loi le leur permet n'enlève pas à ces syndicats la faculté d'agir en justice, *chacun* en son nom personnel (2) ».

Il est non moins certain que le syndicat ne peut ester en justice que pour la défense du contrat qu'il a lui-même passé : c'est ainsi que le Tribunal de justice de paix de Saint-Nazaire a déclaré que les syndicats professionnels ne peuvent agir en justice pour leurs membres à raison d'une convention passée avec le patron par ces membres antérieurement à la création du syndicat. (Syndicat des ouvriers déchargeurs-charbonniers de Saint-Nazaire (3).

(1) Cf. art. 5. Loi du 21 mars 1884.

(2) Cholet, 12 fév. 1897, *Revue des Sociétés*, 1897, p. 303.

(3) Justice de Paix, 15 mars 1894.

Enfin dans un arrêt intéressant, qui montre combien les règles du contrat individuel de travail pourraient s'appliquer au contrat collectif, le Tribunal de commerce de Tarau, par jugement en date du 30 décembre 1890 (1) a déclaré que la grève générale ne saurait être considérée comme un cas de force majeure pouvant entraîner la résiliation de plein droit des contrats entre patrons et ouvriers et les dispenser notamment les uns et les autres de la formalité du congé d'usage. Dans cette affaire l'obligation de huitaine reposait sur un règlement déposé au Conseil des Prud'hommes et affiché dans les ateliers où il fait la loi conventionnelle des parties, conformément à l'article 1134 du Code civil. « Attendu, dit le Tribunal, que la législation nouvelle (loi de 1884) n'a pas donné aux ouvriers le droit de violer les conventions librement formées entre eux et leur patron ; que les délais qui devait être autrefois respectés par l'individu doivent l'être aujourd'hui par la collectivité et que si l'on peut déclarer la grève générale, elle ne peut produire ses effets qu'après l'expiration des délais fixés, soit par les usages locaux, soit par les contrats. »

On saisit aisément toute l'importance de cette décision, restée malheureusement isolée : il est clair que toutes les règles de droit commun communément appliquées par les tribunaux au contrat de louage individuel gagneraient à s'appliquer également au contrat collectif et que dans l'état actuel des textes — sauf à examiner au point de vue des réformes si quelques-unes ne seraient pas à écar-

(1) *Journal des Prud'hommes*, 1891, p. 61. — Nous avons relevé cette décision, bien qu'elle ne semble pas s'appliquer directement à notre sujet, comme très intéressante et pleine d'avenir.

ter — elles doivent s'appliquer en notre matière. Au point de vue de la paix sociale et de la solution amiable des conflits entre patrons et ouvriers, le respect de cette règle serait un grand progrès (1).

Mentionnons en dernier lieu une curieuse décision du Tribunal des Prud'hommes de Marseille (2), qui nous semble plus que contestable au point de vue des principes actuels du droit, mais qui indique bien, comme nous le disions ci-dessus, que si jamais une réglementation législative était faite en notre matière, on en arriverait sans doute à modifier sur plus d'un point les règles actuelles du contrat individuel : le jugement annule ici le traité passé entre un syndicat ouvrier et un patron par ce motif que la convention était faite pour une durée illimitée : « Attendu que cette convention par son caractère d'indétermination dans la durée et l'absence de flexibilité aux circonstances et aux fluctuations de l'avenir, serait surtout dans un moment de crise industrielle ou commerciale aussi nuisible aux intérêts des patrons qu'à ceux des ouvriers eux-mêmes ;

« Attendu dès lors que cette convention constitue une atteinte grave au principe de la liberté du travail, du commerce et de l'industrie, qu'à ce titre elle est nulle aux termes des articles 1131 et 1133 du Code civil. »

Il semblait qu'il eût suffi dans cette affaire de déclarer que la convention était un engagement à durée indéterminée et comme telle de lui appliquer l'article 1780 modifié par la loi du 27 décembre 1890 ; le contrat collectif fait

---

(1) Il paraît qu'en Belgique, les tribunaux sont tout disposés à la faire observer et par là évitent bien souvent nombre de grèves.

(2) 28 mars 1893. *J. des Prud'hommes*, 1893.

sans détermination de durée peut cesser par la volonté d'une des parties. Mais le Tribunal des Prud'hommes a aperçu ici un des dangers que pourraient présenter en effet de tels engagements : c'est une idée courante dans le monde ouvrier que ces engagements collectifs à durée indéterminée peuvent être dangereux comme ne suivant pas les fluctuations du marché du travail. Cela tient aussi sans doute à l'attitude incertaine des tribunaux : cependant les principes semblent incontestables, et il est nécessaire d'affirmer que même dans ce cas l'ouvrier qui a accepté le contrat peut toujours cesser le travail, quitte à appliquer dans ses détails l'article 1780.

Il n'y a d'ailleurs dans toutes ces décisions isolées relatives aux conditions du contrat, rien de bien nouveau ni de bien exceptionnel : la théorie reste toute entière à faire (1) et s'élaborera sans doute d'elle-même à mesure que le contrat collectif plus répandu sera plus souvent porté à la barre des tribunaux judiciaires.

B. — Moyens de faire respecter le contrat.

Les décisions judiciaires sur ce point sont plus intéressantes.

L'idée pratique qui a inspiré les tribunaux, qui avaient admis l'existence et la validité du contrat collectif ainsi que la légitimité de l'action en justice du syndicat, était la suivante : ce contrat doit à tout prix être respecté et il est dans les attributions du syndicat d'assurer ce respect, soit par une mise à l'index contre un patron récalcitrant,

---

(1) Voir pour les principes de cette construction juridique, le chapitre suivant.

soit par une exclusion de l'ouvrier contrevenant ; enfin, une décision va même jusqu'à annuler tout contrat individuel fait par un syndiqué à l'encontre d'un contrat collectif encore en vigueur.

C'est ainsi que le tribunal civil de Lyon, le 16 décembre 1896 (1), a décidé :

« Ne commet pas une faute au sens de l'article 1382 du Code civil, le syndicat professionnel ouvrier, qui, sans intention méchante, pour la défense d'un tarif, c'est-à-dire pour la défense d'un intérêt professionnel notifie à certains patrons son intention de les mettre à l'index, s'ils continuent à faire travailler en dessous du tarif. »

Sans doute dans l'espèce le tarif n'était pas un tarif conventionnel, mais un tarif unilatéral si l'on peut dire, en ce sens qu'il n'avait pas été approuvé du patron mis en cause. Mais les considérants du tribunal s'appliquent — *à fortiori* — en cas de contrat collectif (2).

Attendu, dit le jugement, que cette notification faite sans menaces caractérisées, sans violences, sans persécution, sans intention méchante et pour la défense d'un intérêt professionnel ne constitue pas une faute au sens de l'article 1382 ; que les deux syndicats des maîtres passementiers et des ouvriers n'ont fait qu'user du droit que leur conférait la loi du 21 mars 1884 ; qu'en effet les membres de ces syndicats pouvant individuellement, sans commettre une faute, faire connaître à certains fabricants qu'ils ne travailleraient plus pour eux, si ceux-ci continuaient à faire travailler X (au-dessous du tarif), ils ont pu légitimement faire ensemble, après s'être coalisés

---

(1) *Revue pratique de D. industriel*, 1897, p. 156.

(2) Voir en ce sens note M. Crouzel, *Rev. de D. ind.*, loc. cit.

ce que chacun d'eux pouvait faire individuellement. »

Il semble bien qu'on ne puisse qu'approuver cette jurisprudence ; il est clair qu'au sens large la mise à l'index est un des moyens de défense donnée au syndicat pour la défense des intérêts professionnels, qui s'applique parfaitement au cas de contrat collectif, comme à tous autres (1).

— A l'égard de l'ouvrier qui enfreint le contrat collectif, les tribunaux sont également arrivés à munir le syndicat de l'efficace moyen de l'exclusion possible du syndicat : c'est ce qu'ont décidé deux jugements analogues, l'un du Tribunal civil du Hâvre, 26 octobre 1894 (2), l'autre du Tribunal de Toulouse 23 décembre 1897 (3). Dans la première de ces deux affaires, un ouvrier du syndicat des ouvriers charbonniers du Hâvre avait travaillé au rabais, à des prix inférieures à ceux fixés par l'accord entre syndiqués et patrons ; dans la seconde un des syndiqués avait

---

(1) Il paraît résulter d'un arrêt de cassation du 22 juin 1892, (D. P. 92, 1, 449), dans l'affaire Joost contre le syndicat de Jallieu, que le syndicat aurait à sa disposition *la mise en interdit* pour la défense d'un contrat collectif.

L'arrêt dispose en effet :

« Que si, depuis l'abrogation de l'art. 416 C. P., les menaces de grève adressées sans violences ni manœuvres frauduleuses par un syndicat à un patron à la suite d'un concert entre ses membres, sont licites quand elles ont pour objet la défense des intérêts professionnels elles ne le sont pas lorsqu'elles ont pour but d'imposer au patron, le renvoi d'un ouvrier, parce qu'il s'est retiré de l'association et qu'il refuse d'y rentrer. »

Sans doute ce n'est là qu'une disposition des considérants, et la question traitée au texte n'a pas été directement tranchée par la Cour suprême.

(2) *Journal des Prudhommes*, 1895, p. 43.

(3) *Loi* du 16 janvier 1898.

refusé de signer le contrat collectif, après avoir accepté les engagements du syndicat, et en avait violé les clauses : dans les deux cas le syndiqué avait été exclu ; dans les deux cas les tribunaux déclarent *l'exclusion licite* et déboutent l'ouvrier de sa demande des dommages-intérêts.

Enfin une dernière décision, du Conseil des Prudhommes il est vrai, marque le point extrême où les tribunaux se sont cru permis d'aller pour faire respecter le contrat collectif : nous la reproduisons tout entière dans ses parties essentielles (1):

Lorsqu'il est intervenu, entre un syndicat patronal et un syndicat ouvrier de la même industrie, un traité portant établissement d'un tarif, pour une certaine période, la convention individuelle conclue ultérieurement, pendant la période fixée, entre un patron et un ouvrier, membres l'un et l'autre, des syndicats qui ont traité, et fixant des tarifs inférieurs à ceux du traité, ne saurait avoir aucun effet, alors surtout qu'il a été stipulé dans le traité que tout nouveau contrat collectif ou individuel était nul.

Ainsi jugé par la décision qui suit :

Lépine c. Tripault :

Le bureau général : attendu qu'il est établi par traité passé entre les chambres syndicales des parqueteries, patronale et ouvrière et dont le sieur Tripault était l'un des signataires comme représentant de la chambre syndicale des entrepreneurs, et a été stipulé la clause suivante :

Le tarif de 1891 devant avoir force de loi pendant cinq ans, tout nouveau contrat individuel ou collectif sera donc considéré comme nul : c'est-à-dire qu'aucun des en-

(1) Conseil des Prudhommes de la Seine, 13 avril 1895. *Rev. prat. de D. ind.*, 1895, p. 205.

trepreneurs faisant partie du syndicat ne pourra arguer d'une convention nouvelle quand bien même elle serait revêtue de la signatures des parties contractantes ;

Attendu que Tripault et Lépine ouvrier syndiqué sont liés par ce contrat et n'avaient pas le droit de se soustraire à la clause susvisée et de faire une nouvelle convention individuelle ayant pour base des prix inférieurs à ceux du tarif de 1891, puisqu'il était déclaré dans le traité que tout nouveau contrat individuel ou collectif serait nul ;

Que dès lors la convention faite entre Tripault et Lépine ne peut avoir d'effet et il y a lieu d'établir le compte suivant le tarif de 1891.

C'est là sans doute une décision rigoureuse, mais qu'il est indispensable de généraliser, si l'on veut donner quelque efficacité au contrat collectif : dans l'espèce citée, la décision semble ne pouvoir pas être critiquée, puisque l'impossibilité de tout nouveau contrat était une des clauses du contrat collectif et comme telle l'expression de la volonté des parties, qui fait leur loi. Mais il sera rare en pratique que les chambres syndicales patronales ou ouvrières soient d'accord pour faire insérer cette clause : aussi une réglementation nouvelle du contrat collectif devrait-elle peut-être en faire une des règles nouvelles. C'est d'autant plus facile qu'il n'y a à cela actuellement aucun inconvénient avec la possibilité toujours ouverte de se retirer du syndicat et par là de se soustraire au contrat collectif. Ce sont là de graves questions que nous renvoyons à la théorie juridique du contrat collectif, à laquelle nous arrivons maintenant.

CHAPITRE II

LE CONTRAT COLLECTIF D'AUJOURD'HUI. — ESQUISSE D'UNE THÉORIE JURIDIQUE

—

Le contrat collectif est économiquement avantageux : il est à répandre. La jurisprudence française l'admet et a fini par en reconnaître le véritable principe ; il est à développer. En présence de cet état des faits, quelle est la construction juridique qui peut le mieux s'adapter à cette nouvelle forme de relations sociales pour lui faire produire tous ses effets ? C'est là un problème qu'on peut poser à un double point de vue :

a) A prendre les textes et le Droit Français dans leur état actuel, quels sont les principes féconds qui peuvent permettre le développement du contrat collectif ? c'est là un point de vue analogue à celui du Droit prétorien à Rome.

b) Ou bien au contraire, tout en tirant le meilleur parti possible de ce qu'on a, convient-il de souhaiter une réglementation nouvelle du contrat collectif ? c'est alors une question de législation qui se pose (1).

---

(1) Dans l'une ou l'autre solution, la théorie adoptée doit permettre de conserver les solutions acquises de la jurisprudence précédemment relevées.

Ainsi le contrat collectif d'aujourd'hui,

Le contrat collectif de demain,

Telles seront les deux parties de notre esquisse de la théorie juridique.

Dans l'état actuel du Droit français, le contrat collectif n'est régi par aucun texte spécial : il est régi par les principes généraux du Droit en matière d'obligations et par la loi de 1884.

Etudions successivement les règles de notre contrat qui se déduisent des principes du droit commun et celles qui résultent de la loi de 1884 sur les Syndicats professionnels.

A. — Règles du Droit commun applicables au contrat collectif.

Nous ne relèverons ici, aprés avoir posé la règle générale que les principes généraux du Droit sont en principe applicables au contrat collectif, qu'un certain nombre de points qui nous paraissent particulièrement intéressants : la jurisprudence n'a pas encore été appelée à les dégager et l'élaboration doctrinale doit y suppléer.

Parmi les vices du consentement, le dol et la violence présentent seuls quelques particularités intéressantes.

Dol : La théorie du dol en matière de contrat collectif est des plus délicates à préciser : on sait que « le dol est toute tromperie commise dans la conclusion des actes juridiques (1) ». Pour que le dol entraîne l'annulation du contrat, il faut et il suffit qu'il ait été commis par l'une des parties contre l'autre (art. 1116 Code civ.) et que le dol

1) Planiol, *Droit civil*, II, p. 330.

ait été la cause déterminante du contrat. Or, au cas de contrat collectif, il arrive le plus souvent que l'accord est conclu entre les deux parties sur la communication de documents portant sur le taux des salaires et les prix de vente, dont l'exactitude importe au plus haut point à chaque partie pour l'exacte appréciation de sa situation économique : les tarifs de salaires et les prix de vente sont les éléments principaux sur lesquels les parties se basent pour déterminer les nouveaux tarifs et d'une manière plus générale les nouvelles conditions de travail insérées au contrat. Il y aurait dol si l'une des parties communiquait à l'autre des documents inexacts ou incomplets.

Quelques considérations de fait rendront plus sensible cette difficulté, qui ne pourra d'ailleurs être tranchée que par espèce devant les tribunaux.

Ainsi on a vu (1) que les mineurs du Pas-de-Calais se plaignaient que les Compagnies avec lesquelles ils traitaient, ne leur communiquaient que des chiffres de salaires très douteux, en ce sens que les Compagnies communiquent des chiffres de salaire *apparent*, et non de salaire *vrai* en omettant de faire figurer certaines réductions ou certaines augmentations spéciales : les ouvriers n'ont pas ainsi les éléments pour calculer eux-mêmes la valeur exacte du salaire net par journée de travail normale et c'est cependant ce salaire qui sert de base au contrat collectif. Peut-être y aurait-il lieu de rechercher s'il n'y aurait pas là dol de la part des Compagnies à l'égard des ouvriers, au cas où ceux-ci établiraient qu'en fait, ils n'avaient pu arriver à l'évaluation exacte de ce salaire net.

Violence. — Il importerait au plus haut point d'arriver

(1) Première Partie, chap. III, p. 89.

à une théorie rigoureuse de la violence au cas de contrat collectif. Si d'une part on reconnaît aux masses le droit de traiter des conditions du travail par l'intermédiaire de leurs représentants, il est indispensable corrélativement de prendre de sérieuses précautions contre les excès auxquels ces mêmes masses en un jour de grève ou d'excitation révolutionnaire peuvent se livrer.

C'est ainsi que si la menace de grève est licite et ne saurait être assimilée à un cas de violence, les menaces, voies de fait, menaces de mort, d'incendie, et d'une manière générale la violence telle que l'entend le Code, c'est-à-dire la crainte d'un mal considérable et présent, doit être vigoureusement relevée comme vice du consentement rendant le contrat annulable.

C'est ainsi qu'à la dernière grève de Marseille, les patrons prétendaient que l'affiche rouge ne tenait pas lieu de contrat comme ayant été extorquée par violence.

Enfin un dernier point nous semble intéressant à relever dans cette revue rapide des principes généraux des obligations appliquées au contrat collectif : c'est celui qui concerne *l'objet même de ce contrat.*

Il serait à souhaiter que les règles des contrats sur l'objet, notamment au point de vue du caractère illicite de cet objet, fussent vigoureusement appliquées un contrat collectif.

Ainsi sont nulles toutes les clauses contraires à l'ordre public, aux lois ouvrières existantes, etc... Il est même probable, comme l'a montré le récent exemple de la grève des tullistes de Calais, que l'usage même du contrat collectif rendrait bien vite superflues certaines exigences par trop rigoureuses des lois ouvrières actuelles, mais ce ne peut être qu'à la condition stricte de s'y confirmer étroite-

ment jusqu'à ce qu'un texte législatif soit venu les abroger.

B. — Règles résultant de la loi de 1884.

Ici une première question se pose dès l'abord :

Qui peut passer le contrat collectif ?

Les syndicats professionnels d'abord, tels qu'ils sont constitués par la loi du 21 mars 1884. C'est là un point qui ne semble pas pouvoir faire de doute en doctrine (1).

Cette interprétation est d'ailleurs parfaitement conforme à l'esprit de la loi de 1884 et aux travaux préparatoires :

C'est ainsi que nous en avons une première preuve irréfutable dans l'incident suivant : lors de la discussion du projet en première lecture, au moment du vote de l'article 3 qui réglait l'objet des syndicats professionnels (2) un amendement fut proposé par M. Berholon tendant à ajouter à l'article 3, « et le droit pour leurs membres de se concerter entre eux pour débattre et fixer la hausse et la

---

(1) Sur le droit des syndicats de passer le contrat collectif : Cf. Bry, *Cours élémentaire de législ. industrielle*, p. 261 et 269 ; Constant, *Les syndicats prof. et le contrat de louage de services (France jud.*, 1891, p. 282 et suiv.) ; André et Guibourg, *Le code ouvrier*, p. 319 et 342 ; H. Valleroux, *Le contrat de travail*, p. 204 ; Fabreguettes, *Le contrat de travail*, p. 65, note.

Cf. Glotin, *Étude historique, juridique et économique sur les syndicats professionnels*, p. 240 ; Pic, *Traité élémentaire de législation industrielle*, p. 142 ; H. Valleroux, *Revue des sociétés*, 1893, 1, p. 172, note. D. J. G., suppt ; verbo. travail, p. 203.

(2) L'art. 3 était alors ainsi rédigé : « Les syndicats professionnels ont pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels et commerciaux, communs à tous leurs membres et des intérêts généraux de leurs professions et métiers. »

baisse des salaires ». Sur une observation du président de la Chambre, qui croyait que cela allait de soi, le rapporteur de la loi, M. Allain-Targé, fut de cet avis. « Evidemment cela va de soi », et l'amendement fut retiré par son auteur (1).

D'ailleurs l'étude des discussions (2) montre qu'à plusieurs reprises ce droit pour les syndicats de passer les contrat collectif fut nettement admis comme conséquence immédiate de l'existence même des syndicats. C'est ainsi, pour ne relever ici que des passages caractéristiques, que M. Floquet voyait dans le contrat collectif le but même des syndicats :

« M. Floquet. — Mais, Messieurs, que veulent donc faire les associations syndicales ? Quel est le but de ces associations ouvrières, sinon de vendre la plus précieuse des marchandises, le travail humain et de le vendre aux meilleures conditions ? Oui ! le but est de tirer un lucre, un profit à répartir entre les membres du syndicat.

Messieurs, je lisais ces jours-ci une pensée que je demande la permission de vous soumettre. On disait avec raison : « Jusqu'à ce jour, la marchandise qu'on appelle le travail a été vendue en détail parcelle par parcelle, par des hommes isolés ; maintenant il faut, au moyen de l'association, établir le commerce en gros, collectif de cette marchandise qu'on appelle le travail humain. Des sociétés veulent se fonder pour ce trafic, ce commerce, et elles ont pour

---

(1) Séance du 17 mai 1881. Ch. des députés, *Journ. of.* 1881, p. 928.

(2) Premier rapport de M. Tolain au Sénat, 14 déc. 1883, *Journ. offi.*, janvier 1884, p. 117, ann. nº 112. — Second rapport de M. Barthe, au Sénat, 28 juillet 1882, *Journ. offi.*, juillet 1882, p. 476, annexe nº 413.

but de faire gagner un sou ou deux sous ou dix sous de plus par jour à des milliers de travailleurs. » Eh bien, je dis que le commerce, que l'entreprise, que la spéculation qui veulent atteindre ce but sont aussi respectables — je ne dis pas plus — que les entrepreneurs, que les sociétés, que les spéculations constituées en vue de procurer des bénéfices, des profits, des dividendes, à des associés, à des actionnaires. (Très bien ! très bien ! et applaudissements à gauche) (1).

De même M. Waldeck Rousseau, au Sénat, à propos de la discussion sur l'abrogation de l'article 416 du Code pénal proposée dans la loi et de l'amendement de M. Barthe combattant cette abrogation, esquisse le rôle pacifique des syndicats professionnels, par le contrat collectif.

« Quand, au lieu d'avoir non pas l'organisation du travail, mais le travail tel que nous l'avons à l'heure actuelle abandonné à tous les souffles, à toutes les influences, n'ayant pas, je parle des travailleurs honnêtes, une organisation rationnelle, quand au lieu de cela, vous aurez permis sans laisser planer aucune menace sur eux, les syndicats professionnels, vous trouverez dans leur formation, dans leur fonctionnement, ce que j'appelais tout à l'heure les seuls éléments de conciliation et d'apaisement compatibles avec la liberté. »

Et pour mieux asseoir sa démonstration, M. Waldeck-Rousseau fait lui-même l'hypothèse *d'un contrat collectif*.

« Pensez-vous, Messieurs, qu'un industriel par exemple, qui occupe 2,000 ouvriers verra ces ouvriers syndiqués, c'est-à-dire, une organisation réfléchie, ayant des mandataires, et par là même des intermédiaires, venir lui dire :

---

(1) Débats parl., 22 mai 1881. *Officiel*, 1881, p. 967.

« Nous allons nous mettre en grève, nous condamner au chômage, si vous ne nous accordez *pas une certaine augmentation*, alors qu'il peut répondre : « Voilà quelles sont les conditions du marché, voilà quelles sont les conditions de la production et de la concurrence ; voilà mon prix de revient ; me demander une pareille augmentation, c'est me condamner à la ruine et empêcher le travail.

Messieurs, supposer cela, c'est se demander si les syndicats professionnels auront l'instinct de la conservation, si après la série d'expériences qui ont été faites, ayant pu s'éclairer sur ce qu'est le marché économique, ayant pu prendre à l'égard de leurs patrons d'autres idées que des idées de défiance, et étant quelque peu entrés dans l'examen et la connaissance de leurs affaires, ce qui sera un bien pour tout le monde, ils iront directement contre ce qui est leur instinct élémentaire (1). »

Ainsi incontestablement d'après la doctrine et d'après les travaux préparatoires, les syndicats ont le droit de passer le contrat collectif : on peut même dire que c'est là au fond leur but primordial.

Parfois même et en présence des difficultés de tout genre étudiées ci-dessus de faire prévaloir légalement leurs volontés, les Syndicats ont recours à des moyens détournés, à des expédients pratiques détestables, qui disparaitraient, il faut l'espérer, le jour où le moyen de faire prévaloir le contrat collectif leur serait légalement reconnu.

C'est ainsi que bien souvent l'élection au Conseil des Prudhommes est un moyen détourné d'assurer le respect d'un contrat collectif, plus souvent encore d'imposer aux

(1) Disc. au Sénat, 29 janv. 1884, *Journ. Offi*. Sénat 1884, déb. parl. p. 191, Col. 3.

patrons un tarif syndical que ceux-ci n'auraient pas accepté. On cite l'exemple d'ouvriers obtenant l'application du tarif syndical (1) alors même que le patron apporte un engagement tout contraire. Pour tâcher de couper court à ces abus, le Conseil d'Etat par un arrêt du 18 décembre 1891 (2) a cassé des élections de prudhommes ouvriers du bâtiment comme entachées de nullité précisément à cause de cet engagement préalable pris par les élus de faire application en tout état de cause d'un tarif syndical.

« Considérant, dit l'arrêt, que dans leurs proclamations aux électeurs, les sieurs...... candidats élus, ont pris l'engagement de statuer sur les différends qui leur seraient soumis dans un sens toujours favorable aux ouvriers et notamment de leur accorder dans tous les cas les prix fixés par un tarif minimum de salaires sans avoir égard aux conventions des parties; que l'exécution de ces engagements a été garantie au moyen de démissions signées à l'avance et remises aux mains d'un comité de vigilance. »

Depuis les candidats n'affichent plus aussi cyniquement leurs intentions ; mais le mandat impératif est difficile à saisir et il est probable que de tels abus se poursuivent.

Donc en reconnaissant aux Syndicats le droit de passer le contrat collectif, nous n'entendons parler ici que des moyens licites et nous excluons formellement ces procédés incorrects, où il faut voir sans doute une preuve des intentions syndicales, mais qu'on ne saurait trop condamner.

En dehors des syndicats professionnels, faut-il reconnaître le droit de passer le contrat collectif aux autres

---

(1) Cf. Hubert Valleroux, *Economiste Français*, 25 août 1900, p 257.

(2) D. 93, 3, 31.

groupements professionnels d'occasion : coalitions momentanées, commissions mixtes, délégations ouvrières n'émanant pas du syndicat ?

La question est délicate et une ardeur exagérée pour promouvoir le contrat collectif inciterait sans nul doute à la trancher par l'affirmative : quand on voit les désastres produits par la guerre industrielle, on n'a tout d'abord qu'une idée, arriver au traité de paix, au contrat collectif par tous les moyens possibles ; mais ce n'est pas le tout de faire la paix : il faut que les deux parties l'acceptent et se conforment aux clauses du traité. Or rien ne serait plus dangereux à ce point de vue que de faire passer le contrat collectif par des représentations ouvrières peu authentiques, improvisées au hasard des circonstances et n'ayant pas une autorité assez grande pour en maintenir le respect. Mais c'est là une considération économique qui ne modifie pas le point de vue juridique.

Sans doute actuellement rien ne s'oppose à ce que les ouvriers donnent mandat à quelques-uns des membres de ces groupements professionnels d'occasion de décider avec les patrons des conditions du travail : c'est là un cas spécial et le plus simple est d'affirmer que par la théorie de la représentation, chaque ouvrier mandant est censé avoir stipulé telle condition du travail : juridiquement il naît une série de contrats individuels : à proprement parler il n'y a pas de contrat collectif car cette délégation n'a certainement pas la personnalité civile. Il nous faut retenir ce point : car cette solution qui nous semble incontestable au point de vue juridique ne devra pas être oubliée, quand il s'agira de choisir entre les deux systèmes possibles, contrat collectif de droit privé, contrat collectif de droit public.

Une fois admis que seuls à proprement parler les syndi-

cats peuvent passer le contrat collectif de travail, il faut se demander quelle est *la nature de ce contrat*.

Sur ce point quatre opinions juridiques sont en présence : pour les uns, lorsque le contrat collectif est passé par le syndicat, il y a mandat, pour les autres il y a gestion d'affaire, pour d'autres c'est une forme nouvelle tenant à la fois du mandat et de la gestion d'affaire, pour d'autres enfin stipulation pour autrui. Examinons successivement ces quatre opinions :

A. — Le contrat collectif est-il passé en vertu d'un mandat ?

Il semble en effet au premier abord que ce soit là la forme la plus simple susceptible d'expliquer l'opération complexe qu'est la signature d'un contrat collectif. Dans le mandat, la personne du mandataire par les effets de la représentation juridique, disparait derrière celle du mandant et en effet n'est-ce pas le résultat à obtenir : les conditions du travail, l'engagement pris par le syndicat mandataire doivent s'appliquer aux ouvriers : ceux-ci sont les véritables intéressés aux nouvelles conditions du travail (1).

Cependant on peut objecter qu'aux termes de l'article 1984 du Code civil, le mandat suppose toujours une procuration du mandant au mandataire et l'adhésion préalable du mandant à l'acte de son mandataire. Or en fait rien de pareil : Tous les ouvriers ne donnent pas individuellement mandat au bureau du syndicat ou aux délégués choisis de passer le contrat collectif.

De plus le mandat est de sa nature toujours révocable :

---

(1) C'est l'opinion de M. Bergeron, *Du droit des syndicats d'ester en justice*. Thèse, Paris, 1898, p. 104.

or ici on ne voit pas bien, en dehors de la sortie du syndicat toujours possible, comment un syndiqué pourrait révoquer le mandat donné au syndicat. Il y a bien quelque chose d'analogue au mandat, mais ce n'est pas le mandat ordinaire.

On ne pourrait pas soutenir davantage que le mandat au lieu d'être volontaire est légal, c'est-à-dire donné par la loi : car quel est, entre plusieurs syndicats existants dans le métier, celui qui est le représentant légal de la profession ? à moins de dire que chaque syndicat a le mandat de défendre les intérêts de ses membres, mais c'est alors une conception qui ne cadre guère avec l'idée de droit public de mandat légal.

Enfin au point de vue économique, cette opinion aurait le grand inconvénient de faire totalement disparaître le syndicat, le contrat une fois conclu. Les effets en seraient personnels aux syndiqués ; il n'y aurait que l'action individuelle pour en exiger l'exécution.

B. — Le contrat collectif est-il une gestion d'affaires ?

Puisque les règles du mandat ne peuvent s'appliquer, il paraît tout simple de recourir à la forme très voisine de gestion d'affaires : le syndicat serait un véritable gérant d'affaires agissant dans l'intérêt des syndiqués.

Mais une objection capitale s'oppose à cette opinion : la gestion d'affaires suppose essentiellement (art. 1373, C. civ.) la responsabilité en cas de faute du gérant : or, en fait, la responsabilité du syndicat n'a jamais été invoquée pour le cas où il n'a pas obtenu les meilleures conditions possibles de travail et on ne saurait songer à l'invoquer.

D'ailleurs quelle serait la nature de l'acte fait par man-

dat ou par gestion d'affaires pour le compte des ouvriers. Ce ne saurait être un acte à titre gratuit, ni d'ailleurs un acte à titre onéreux, puisqu'on admet en fait que les ouvriers ne sont obligés envers le patron que lorsqu'ils ont ratifié l'opération et accepté les conditions du contrat collectif.

C. — Le contrat collectif est-il une combinaison de la stipulation et du mandat ?

D'autres auteurs enfin (1) voudraient voir dans le contrat une combinaison de la stipulation pour autrui, et du mandat, une forme nouvelle assez mal définie d'ailleurs, spécialement créée — bien inconsciemment — par le législateur de 1884. Pour M. Deslandres, la forme du contrat collectif serait empruntée à la stipulation pour autrui et le résultat de l'opération au mandat : il y aurait mélange des deux. « Un mandataire qui reste partie au contrat qu'il passe au profit d'autrui comme l'est celui qui a stipulé pour un tiers, voilà la formule la plus précise que je puisse trouver pour caractériser le rôle juridique du syndicat. »

Il est clair qu'à une forme juridique ainsi spécialement créée pour notre hypothèse, M. Deslandres accorde sans peine l'effet utile, je veux dire l'action en justice du syndicat pour poursuivre l'exécution du contrat collectif. Mais on peut faire à cette conception un double reproche : d'abord son manque de netteté au point de vue juridique :

---

(1) M. Deslandres, note, *Pandectes françaises*. 1894. 1. — Sous cass., 1er février 1893. — M. Rousse, *De la capacité juridique des associations en Droit civil français*.

qu'est-ce que ce contrat qui est à la fois stipulation pour autrui et mandat ? De deux choses l'une : ou le législateur de 1884, en permettant implicitement au syndicat de passer le contrat collectif n'a pas innové, et alors il faut expliquer l'opération par les principes anciens et les ramener à une convention déjà connue : ou bien on admet que le contrat collectif passé par les syndicats est une innovation dans notre droit (1) et il en faut bâtir la théorie complète et originale.

En second lieu, au point de vue économique, on ne voit pas bien comment la théorie de M. Deslandres assure au contrat collectif, sa véritable portée : si le syndicat a une action, il ne l'a que comme *mandataire* des ouvriers : il ne peut l'avoir comme stipulant pour autrui : car l'auteur repousse précisément la théorie de la stipulation pour autrui comme inefficace faute de sanction au profit du syndicat (2). Dès lors juridiquement c'est le mandat tacite ou exprès donné par les ouvriers au syndicat partie au contrat collectif qui déterminera la mesure de ses pouvoirs : pourra-t-il insérer des conditions de salaires, de durée du travail, de temps supplémentaires, etc., autant de questions de fait que les tribunaux auront à résoudre. La faculté d'extension presque indéfinie du contrat collectif, qui peut comme en Angleterre contenir une série de clauses des plus utiles à l'ouvrier se trouve ici singulièrement menacée et entièrement soumise à l'appréciation du juge : le principe du contrat collectif est sans doute faiblement sauvegardé, mais sa véritable portée, son intérêt économique et social sont gravement compromis.

---

(1) C'est là à notre sens l'opinion la plus vraisemblable.

(2) Voir plus loin, p. 279, la discussion de cette opinion.

Ce n'est donc pas encore à cette troisième solution qu'il nous est possible de nous arrêter.

D. — Le contrat collectif est-il une stipulation pour autrui ? (1)

Pour que la stipulation pour autrui soit valable, il faut d'après l'article 1121 qu'elle soit la condition d'une autre stipulation que le stipulant a faite en même temps pour son propre compte (2). On connaît l'admirable développement donné par la jurisprudence à cet article 1121 interprété non seulement dans sa lettre, mais dans son esprit : on en est même arrivé à valider la stipulation pour autrui lorsqu'elle est la condition d'une *simple promesse* faite par le stipulant lui-même au promettant (voir Planiol, loc. cit., II, p. 389) (3).

Or, dans le complexe rapport de droit qui s'établit entre le syndicat, les ouvriers et le patron par le contrat collectif, n'avons-nous pas tous les éléments de la stipulation pour autrui, au sens large, telle qu'elle est admise par la jurisprudence.

Il y a ici d'une part le tiers, les ouvriers, au profit desquels le syndicat stipule telles conditions du travail qu'il

---

(1) En ce sens : Lambert, *De la stipulation pour autrui*, thèse, 1893, § 324, p. 355. — Planiol, *Droit civil*, II, p. 391, 393, 394.

(2) Art. 1121, Code civil : — On peut pareillement stipuler au profit d'un tiers, lorsque telle est la condition d'une stipulation que l'on fait pour soi-même ou d'une donation que l'on fait à un autre. Celui qui a fait cette stipulation ne peut plus la révoquer, si le tiers a déclaré vouloir en profiter.

(3) Alger, 18 fév. 1875, D. 76, 2, 61 ; arrêt Cass. *Req*, 17 fév. 1879, D. 80, 1, 346 ; arrêt Cass. *Req.*, 30 avril 1888, D. 88, 1, 291 ; arrêt Cass. civ., 16 janv. 1888, D. 88, 1, 77.

peut obtenir : il y a là de plus la condition nécessaire à la validité de cette stipulation, la promesse faite par le syndicat au patron, non pas de fournir les ouvriers, ou de faire le travail, mais de faire son possible pour que le travail soit repris ou continué aux conditions agréées.

Il y a donc là incontestablement les éléments juridiques suffisants pour interpréter le contrat collectif en une stipulation pour autrui.

Cette interprétation donne-t-elle l'action en exécution du contrat au syndicat?

D'après la doctrine et la jurisprudence (1), à côté de l'action du tiers contre le promettant, le stipulant a en outre une action personnelle pour contraindre le promettant à exercer sa promesse vis-à-vis du tiers, *s'il y a lui-même intérêt.* « Etant personnellement intéressé à l'exécution de la promesse, il a le droit d'agir contre le promettant pour l'y contraindre. »

Cet intérêt (2), nous l'avons déjà relevé avec la jurisprudence, c'est l'intérêt professionnel réclamant que les conditions du travail stipulées soient observées, que la paix et la prospérité règnent dans le métier, que le rôle de défense et de sauvegarde du syndicat se trouve suffisamment accompli. Il n'y a pas lieu, croyons-nous, d'exiger pour le Syndicat un intérêt pécuniaire. M. Deslandres (note citée) s'efforce de nier cet intérêt pécuniaire et nous le nions bien volontiers avec lui. Le sort de la théorie du contrat collectif stipulation pour autrui n'est nullement lié à ce

(1) Voir Planiol, t. II, p. 398.

(2) On peut ajouter d'ailleurs que le syndicat est constitué représentant et défenseur de l'intérêt professionnel par la loi elle-même (art. 3 de la loi de 1884).

point de détail : intérêt pécuniaire ou non, comme l'a cru le savant auteur de la note citée.

« Pourrait-il (le syndicat) invoquer un intérêt pécuniaire propre à l'exécution des engagements pris par le patron ? Non. On cherchera bien à dire, que si le contrat est exécuté, cela prouvera sa force, les services qu'il peut rendre, que cela lui attirera des adhérents et lui vaudra des cotisations nouvelles ; que l'exécution du contrat, ce sont des conditions de travail plus favorables pour l'ouvrier, une aisance plus grande, une facilité qui lui est donnée de verser régulièrement ses cotisations ; que la fortune syndicale est intéressée dans l'affaire. Il y a là une grande subtilité : le bénéfice pécuniaire qu'on s'évertue à trouver pour le syndicat résulte bien indirectement de l'exécution du contrat au profit de ses membres. Y a-t-il entre ces deux choses un lien assez intime pour qu'on ouvre l'action en dommages-intérêts à la suite de ce contrat, à raison de son inexécution et pour ce préjudice ? Qui se chargera de déterminer le dommage causé au *capital* syndical si le patron manque à ses engagements (1) ?

Et l'auteur remarque plaisamment que le syndicat qui ne ferait pas payer de cotisations n'aurait pas d'action.

Nous y souscrivons volontiers : mais encore une fois ce n'est pas un intérêt matériel, pécuniaire, que nous recherchons pour justifier l'action du syndicat ; il nous suffit d'un intérêt moral, professionnel. En ce sens le lien est direct : s'il n'y a pas de dommage causé au capital syndical, il y a assurément dommage à l'influence syndicale. L'exé-

---

(1) Deslandres, note citée. — Nous avons tenu à rapporter ce passage tout au long, car il contient la seule objection faite à la théorie que nous soutenons — objection qui ne porte pas.

cution du contrat prouvera sa force, les services qu'il peut rendre, son soin de défendre les intérêts professionnels.

L'objection de M. Deslandres se retourne donc contre lui : le lien entre l'exécution du contrat et l'intérêt du syndicat, qui était indirect et vague, s'il s'agit d'intérêt matériel et pécuniaire, devient au contraire précis et immédiat, dès que l'intérêt moral — suffisant à légitimer l'action en justice — est en cause (1).

Enfin pour appuyer notre opinion, nous avons la bonne fortune de trouver une théorie analogue, parfaitement constituée pour un cas tout voisin, qui explique par la stipulation pour autrui le contrat passé par une ville en faveur de ses habitants avec une Compagnie.

C'est ainsi qu'il a été jugé par la Cour de Cassation belge (2) que :

La ville qui a fait un traité avec un entrepreneur pour l'éclairage public et privé, a qualité pour faire reconnaître en justice les droits résultant de la dite convention (3) au profit des habitants abonnés, lesquels de leur côté ont individuellement le droit d'exiger de l'entrepreneur l'exécution des stipulations faites à leur profit. Dans ce cas les juges en reconnaissant ainsi la validité de la convention tant en ce qui concerne les habitants qu'en ce qui concerne la ville, ne font pas application de l'article 1119 du Code

---

(1) Une jurisprudence aujourd'hui bien établie permet de l'affirmer. — Cf. *Req.*, 30 avril 1888, D. 88, 1, 291 ; civ., 16 janvier 1888, D. 88, 1, 77.

(2) Cass. Belgique, 21 juillet 1888. S. 89, 4, 9.

(3) Dans cette affaire, la ville de Mons avait stipulé avec la Cie du Gaz des clauses spéciales tendant à faire réduire le prix du gaz à Mons, quand il y aurait autour de Mons d'autres villes ayant le gaz meilleur marché.

civil à un contrat d'utilité publique, pas plus qu'ils ne contreviennent *à l'article 1121 qui reçoit au contraire sa juste application* (1).

Et dans une savante note de Sirey (2), M. Labbé approuve très nettement cet arrêt. Il observe que le principe de l'article 1119 — nul ne peut acquérir un droit en stipulant un avantage pour autrui — ne peut mettre ici obstacle à ce que les administrateurs de la ville veillent à l'exécution de toutes les clauses du traité de concession, spécialement des stipulations qui intéressent les habitants. Il y a là à son sens un intérêt vraiment municipal, qui donne droit à l'action en justice. Il donne de cette action une raison décisive : la ville a l'action en exécution du contrat, même pour les clauses concernant les habitants, puisque seule elle a l'action en résolution. En un mot, comme le dit M. Labbé lui-même, c'est l'esprit de l'article 1121 que nous appliquons.

Il en est de même exactement lorsqu'il s'agit du contrat collectif : il y a là un intérêt vraiment professionnel : la prospérité du syndicat y est attachée (3).

La théorie admise pour les villes stipulant au profit de leurs habitants semble donc s'appliquer pleinement aux

(1) Il y a des décisions de jurisprudence française en ce sens : Cass., 24 janv. 1852 ; Trib. civ., Seine, 6 avril 1886 ; Droit, 7 août 1886 ; Poitiers, 20 juin 1889, D. 90, 2, 159.

(2) Note Labbé. Sous Cass. Belgique, S. 89, 4, 9.

(3) L'intérêt professionnel n'a pas besoin d'être l'intérêt de tous les membres du syndicat sans exception, l'intérêt collectif au sens étymologique du mot : le syndicat peut contracter et ester en justice à l'occasion du contrat pour une partie seulement des syndiqués : c'est une conséquence directe et immédiate de la notion que nous avons admise de l'intérêt professionnel. Cf. p. 249.

syndicats obtenant des conditions de travail avantageuses pour leurs membres (1).

Ainsi un triple argument nous conduit à adopter cette quatrième opinion : le contrat collectif est une stipulation pour autrui. D'abord nous avons trouvé dans l'analyse de l'acte passé entre le syndicat et le patron tous les éléments de la stipulation pour autrui interprétée au sens large avec la jurisprudence moderne. En second lieu — et c'était là l'essentiel — cette théorie explique et justifie parfaitement l'action du syndicat en exécution du contrat. Enfin un sérieux argument d'analogie, par rapprochement avec les contrats passés par les villes dans l'intérêt de leurs habitants nous a permis d'abriter notre opinion à la fois sous

---

(1) Une autre application courante en jurisprudence de la stipulation pour autrui dans une question analogue est celle des *Assurances collectives* que le patron contracte vis-à-vis d'une Compagnie d'assurances contre les accidents pouvant arriver à ses ouvriers. Sans doute en fait la question n'apparaît pas, car pour donner à l'ouvrier une action contre le patron ayant ainsi contracté une assurance collective, la jurisprudence exige que celui-ci se soit expressément ou tacitement engagé (sous le régime antérieur à la loi de 1898) vis-à-vis de ses ouvriers : il faut qu'il ait retenu des primes sur les salaires ou porté par affiche l'assurance à la connaissance de ses ouvriers. Néanmoins, il ressort de plusieurs décisions que les tribunaux admettent en principe l'application des règles de la stipulation pour autrui à l'assurance collective.

Voyez surtout, Grenoble. 7 avril 1892, D. 93, 2, 265, et Cass. civ., 9 janv. 1899 et Req., 15 mai 1899, D. 1900, 1, 169, et la note de M. Poncet sous le premier arrêt.

Mais, comme au cas du contrat collectif, les tribunaux dégagent avec peine l'intérêt du patron stipulant, lui permettant de stipuler pour autrui : c'est cependant ici un intérêt moral très réel, analogue à l'intérêt professionnel pour le Syndicat.

Cf. Amiens, 6 janvier 1885, et Toulouse, 9 février 1886, D. 86, 2. 61 et 171.

de sérieux monuments de jurisprudence et sous la haute science d'un de nos plus éminents maîtres, M. Labbé (1).

Il nous faut maintenant, pour achever ce qui concerne le contrat collectif d'aujourd'hui, déduire les principales conséquences de cette idée que le contrat collectif est bien une stipulation pour autrui et en poursuivre la théorie juridique.

Si donc on interprète le contrat collectif de travail, en l'état actuel du droit, par une stipulation pour autrui, l'application de la théorie générale nous donne pour notre cas particulier les résultats suivants :

La stipulation pour autrui, ce sont les conditions du travail que le syndicat obtient du patron ou de l'association de patrons. Cette stipulation est valable parce qu'elle est la condition d'une promesse du stipulant au promettant : le syndicat (stipulant) s'engage envers le patron (promettant) à faire son possible pour que le travail soit coutinué ou repris dans l'usine ou l'atelier et pour que le contrat collectif soit rigoureusement observé (2).

---

(1) Cette solution a l'avantage de traduire pour le présent, aussi exactement qu'il est possible la situation juridique créée par la loi de 1884 : il est bien probable que cette loi n'a pas voulu aller plus loin intentionnellement, puisqu'il y a autant de contrats collectifs et de syndicats que l'on veut, sous le régime actuel d'association professionnelle. Le point délicat est précisément que l'intérêt professionnel idéalement embrasse tout le métier et tous les ouvriers du métier : logiquement il faut donc arriver à un organe représentant seul l'intérêt professionnel et débattant les conditions du travail pour tout le métier. Aussi n'est-ce là qu'une position doctrinale, provisoire, explicative du présent, mais que l'avenir, espérons-le, remplacera par une autre plus riche et plus logique.

(2) C'est une sorte de garantie *contre le risque de grève* pour un temps donné : la partie juridique du contrat va jusque-là : mais en

Il nous faut donc étudier les effets juridiques de ce contrat (1) en indiquant quels en sont les bénéficiaires et à quelles actions il donne naissance :

A. — Bénéficiaires du contrat collectif.

On sait que la théorie générale admet que le tiers bénéficiaire peut être soit une personne individuellement désignée et actuellement vivante, soit une personne indéterminée (2).

Or ici les personnes individuellement désignées et actuellement vivantes ce sont les syndiqués, les membres actuels du syndicat, ou d'une manière plus précise les syndiqués employés dans le ou les établissements compris dans le contrat collectif : ce peut être aussi — suivant les les intentions du syndicat — tous les ouvriers non syndiqués de ces établissements.

Les personnes indéterminées ce sont les syndiqués futurs ou les travailleurs futurs engagés dans ces mêmes établissements.

Il n'y a à cela aucune difficulté : ces bénéficiaires futurs sont, il est vrai, indéterminés, mais déterminables au jour où la convention doit recevoir effet à leur profit (3).

---

fait avec l'insolvabilité habituelle du syndicat, le patron ne poursuit pas le syndicat.

(1) Au point de vue de sa formation, il est soumis aux règles de droit commun de tous les contrats : c'est ainsi que le patron pourrait parfaitement invoquer un vice du consentement (dol ou violence).

(2) Il y a encore les personnes futures. Mais cette hypothèse ne s'applique pas au cas du contrat collectif qui a toujours une durée relativement courte.

(3) Il n'y a pas de difficulté, comme on pourrait croire, au cas où

A ce premier point de vue donc, notre théorie présente une remarquable souplesse et explique parfaitement comment les conditions du travail obtenues par le syndicat sont applicables à d'autres que ceux qui sont actuellement syndiqués.

Il faut ajouter que la ratification faite par le tiers (ici les ouvriers bénéficiaires du contrat) sera le plus souvent tacite ; le fait d'accepter du travail dans l'établissement patronal aux conditions fixées vaudra assurément ratification de ces conditions : parfois aussi, comme cela a lieu souvent en fait, le bureau du Syndicat ou les délégués qui ont traité avec les patrons soumettent à l'acceptation expresse des ouvriers les nouvelles conditions du travail.

B. — Actions créées par le contrat collectif stipulation pour autrui.

On sait que la stipulation pour autrui donne naissance à une double action : une action directe du tiers contre le promettant ; une action du stipulant contre le promettant, s'il a intérêt à l'exécution de la promesse.

Nous aurons ainsi l'action individuelle de chaque ouvrier contre le patron si celui-ci viole les conditions avantageuses obtenues (1) ;

---

les syndiqués seuls de l'avenir sont bénéficiaires du contrat. En effet bien que l'admission de ceux-ci dans le syndicat dépende exclusivement de la volonté du syndicat stipulant, il y a une deuxième condition nécessaire pour qu'ils profitent des avantages du contrat, c'est qu'ils travaillent dans les établissement considérés : or cette condition ne dépend pas du seul stipulant, le syndicat. Cela suffit donc pour les rendre bénéficiaires du contrat.

(1) Le plus souvent cette action — en paiement du salaire ou en

Et surtout, ce qui est essentiel, l'action du syndicat en exécution du contrat collectif de travail : il y a bien en effet ici l'intérêt demandé pour le stipulant : le syndicat a un intérêt professionnel à l'exécution du contrat. La mesure de cette action sera précisément l'intérêt syndical et au cas d'inexécution, des dommages intérêts assureront la réparation du préjudice causé au syndicat, en tant que représentant des intérêts professionnels.

Il est certain qu'avec cette théorie, des dommages intérêts seront dûs pour toute inexécution de la convention : il n'y a plus lieu d'appliquer la distinction d'ailleurs peu juridique du tribunal de commerce de la Seine distinguant entre le passé pour lequel il n'accorde rien parce que l'intérêt individuel a été seul lésé et l'avenir, pour lequel il condamne à une astreinte : ici les dommages intérêts sont dûs comme pour tout contrat.

Enfin pour être complet, mentionnons — bien qu'elle ne dérive pas directement de la stipulation pour autrui, mais qu'elle naisse des relations entre le promettant et le stipulant, l'action en exécution du patron contre le syndicat, au cas où celui-ci n'aurait pas rempli son obligation de garantie temporaire contre le risque de grève, c'est-à-dire au cas où le contrat aurait été violé de la part des ouvriers.

Le patron poursuivra le syndicat, sauf le recours de celui-ci contre l'ouvrier qui a violé le contrat (1) : Cette

---

exécution du contrat de travail — prendra un autre aspect : elle aura pour objet l'exécution du contrat de travail avec toutes les nuances individuelles (taux de salaire fixé d'après les bases du contrat collectif, mais se montant à un certain chiffre) : toutes ces actions ont aussi une source dans l'engagement individuel de l'ouvrier.

(1) Il est certain que c'est par ce côté que la théorie que nous avons choisie semble le plus faible : on ne voit pas bien à quoi se rattache

action du patron prend sa source dans la convention entre lui et le syndicat, qui légitime le contrat collectif et sur laquelle il repose tout entier.

En somme, malgré les efforts de précision juridique que nous avons faits, on arrive bien à expliquer aussi complètement que possible le contrat collectif d'aujourd'hui ; mais est-ce bien là le dernier mot de la théorie juridique et cette analyse fragmentaire et partielle, cette décomposition du tout qui est le contrat collectif en de multiples éléments n'avertit-elle pas qu'il faut chercher plus avant : l'essentiel est d'adapter pleinement la construction juridique aux nécessités pratiques. Le contrat collectif avec sa vitalité prodigieuse et sa force d'expansion brise les vieux cadres et exige peut-être qu'au lieu de le rattacher aux formes actuellement existantes on cherche pour lui quelque théorie nouvelle plus complète, plus unifiée et plus adéquate à la réalité sociale.

---

ce recours. Force serait alors d'admettre ici un mandat légal, donné au syndicat par la loi, pour promettre le fait d'autrui (observation des clauses du contrat). Mieux vaut peut-être ne rien préciser ici, pour mieux préciser le point où la loi de 1884 a laissé la question : préoccupée avant tout de la liberté du travail, elle n'a donné aucun moyen juridique efficace de faire exécuter par les ouvriers les conditions obtenues.

CHAPITRE III

LE CONTRAT COLLECTIF DE DEMAIN. — ESQUISSE D'UNE THÉORIE JURIDIQUE (Suite).

—

Une nouvelle réglementation du contrat collectif est-elle à désirer en France. En ce cas, dans quel sens faut-il la désirer ?

Deux points de vue très nets partageront ce chapitre :

a) Quelles sont les insuffisances actuelles de la législation française et au nom de quels principes une plus large intervention d'Etat est-elle possible ?

b) Quels ont été à ce point de vue les systèmes proposés et dans quel sens serait-il désirable de souhaiter la réforme attendue?

A. — Lacunes de la législation actuelle et motifs d'intervention.

L'examen même des variations de la jurisprudence et de ses incertitudes est, semble-t-il, une démonstration péremptoire des lacunes de la législation Française. Dans l'état actuel des textes, la portée pratique du contrat collectif est toujours à la merci d'une interprétation juridique.

Mais, à supposer que même la théorie que nous avons

adoptée soit universellement admise, il resterait des lacunes énormes dans la réglementation du contrat collectif; on verrait subsister la même incertitude, car il y aurait sans doute tel contrat collectif à clause spéciale, où malgré l'évidence un tribunal se refuserait à voir en fait une stipulation pour autrui faute d'intérêt professionnel bien apparent.

Ensuite, et là est le défaut fondamental, la valeur pratique du contrat collectif sera toujours incertaine et précaire tant que les rapports des syndiqués, du syndicat et du patron contractant n'auront pas été réglés juridiquement, fixés légalement : il faut qu'après ratification par les ouvriers de la convention conclue par le syndicat, celle-ci fasse la loi des parties et qu'un ouvrier — sauf le droit toujours possible de se retirer du syndicat — ne puisse violer impunément le contrat existant en allant travailler chez un autre patron à des conditions différentes : il faut en un mot résoudre législativement, pour autant que la chose soit possible, le conflit entre la liberté du travail et la liberté d'association ; la réglementation du contrat collectif serait peut-être une solution possible de cette antinomie.

Que la loi donc doive intervenir pour combler ces lacunes, c'est ce qui ne nous semble guère contestable : il y en a des raisons générales et spéciales.

Une première remarque s'impose : à vrai dire le principe d'intervention de l'Etat en matière de contrat collectif n'est plus à discuter : c'est déjà un fait acquis. La longue série des diverses lois sur l'Arbitrage en est une preuve évidente : le contrat collectif repose au premier chef sur la solidarité ouvrière : or, c'est précisément cette solidarité

qu'ont déjà reconnue les *lois sur l'arbitrage* : « En effet, comme le remarque très finement M. Sorel (1), si on se place au point de vue strictement individualiste, il n'y a point de conciliation à tenter, la grève a rompu tout lien de droit entre le patron et chacun de ses ouvriers ; il n'existait que des contrats individuels avant la grève ; comment peuvent-ils se transformer en obligations qui lieraient le patron et un corps avec lequel il n'a jamais traité ? »

Si donc on admet pour ainsi dire un quasi contrat collectif, qui justifie l'*arbitrage*, il n'y a aucune raison de repousser, il est logique au contraire de reconnaître le contrat collectif lui-même, qui ne fait ainsi qu'expliciter ce que l'état de fait implique.

D'ailleurs les raisons directes d'intervention ne manquent pas à côté de cette raison d'analogie :

Nous sommes, à n'en pas douter, dans un des cas difficiles où l'intervention dans nos idées modernes s'impose : On tend, en effet, à admettre qu'il y a lieu à intervention d'État toutes les fois que le succès des efforts de l'individu dépend du concours de tous les intéressés (2) : « La vieille idée de Bastiat apparaît chaque jour plus incomplète et plus fausse : qu'il suffit en tout pour obtenir le plus grand bien, de laisser faire l'individu guidé par son intérêt personnel, parce que chacun aspire à rendre sa condition meilleure et tend ainsi à concourir au bien général. De plus en plus nombreux apparaissent les exemples où cette concordance de l'intérêt immédiat de l'individu et de l'intérêt collectif

---

(1) Sorel, « Avenir socialiste des syndicats », *Humanité nouvelle*, avril-mai 1898.

(2) Voir art. de M. Bourguin, « La nouvelle réglementation de la journée de travail », *Rev. d'E. P.*, avril 1901, p. 343, conclusions.

ne suffit pas à rendre l'individu capable de satisfaire ce double intérêt » : le cas du contrat collectif est assurément parmi ces cas d'intervention légitime : en effet ici la bonne volonté d'un ouvrier consentant à se conformer rigoureusement à la convention conclue est mise en échec par la volonté d'un seul qui y résiste après l'avoir signée et les bons effets du contrat ne peuvent se faire sentir pour chacun, que si tous se trouvent liés (1).

Il y a de plus des raisons spéciales, tout à fait impérieuses qui tiennent au contrat collectif lui-même : un double résultat est en effet extrêmement désirable avec la législation nouvelle (2).

Il faudrait que le Syndicat pût stipuler à l'occasion pour un non syndiqué travaillant chez le patron contractant (3), sous réserve de son acceptation.

Il faudrait de la même façon que le syndicat pût poursuivre en dommages intérêts ce non syndiqué ayant accepté les conditions du contrat et ne les ayant observées,

---

(1) Reste bien entendu réservée la question de la liberté individuelle pour sortir du syndicat (art. 7, loi de 1884).

(2) *Projet de loi portant modification à la loi du 21 mars 1884, sur les syndicats professionnels.*

Art. 10. — L'entrave volontaire apportée à l'exercice des droits reconnus par la présente loi, par voie de refus d'embauchage ou de renvoi, *la mise en interdit prononcée par le syndicat et dans un but autre que d'assurer les conditions du travail fixées par lui* et la jouissance des droits reconnus aux citoyens par les lois, constituent un délit civil et donnent lieu à l'action en réparation du préjudice causé. Cette action peut être exercée soit par la partie lésée, soit dans le cas prévu au paragraphe 1er par le syndicat.

(Déposé par M. Waldeck-Rousseau, le 14 novembre 1899).

(3) Ce serait là un excellent moyen pratique de développer le mouvement syndical.

et même un ex-syndiqué, si, son départ de chez le patron lui ayant causé un tort, le patron recourt en dommages intérêts contre le syndicat. Celui-ci poursuivrait alors l'ouvrier, non pour avoir donné sa démission du syndicat, mais pour inexécution de ses engagements.

Or ce double résultat ne peut évidemment être obtenu que par une législation spéciale.

Ajoutons enfin pour être complet que la réglementation légale du contrat collectif serait encore justifiée, comme les dispositions du Code sur les vices du consentement, par la nécessité très légitime de faire respecter *la liberté du contrat.* L'ouvrier en ce sens est comparable au mineur : il subit les conditions de travail qu'il se laisse imposer, parce qu'il ne peut faire autrement.

« Une forme collective tend à donner au contrat un caractère vraiment conventionnel : seul ce contrat de collectivité donne définitivement la réalité au principe d'égalité du contrat d'individu à individu. C'est ce droit public qui fait sortir le droit civil du domaine de l'abstraction et de l'illusion (1). »

Les motifs d'utilité sociale ne sont ni moins nombreux, ni moins puissants que les motifs de justice : les bienfaits du contrat collectif au point de vue social ne sont plus à discuter (2) : Augmentation de salaires, réduction de la journée de travail, améliorations au point de vue de l'hygiène tels sont ses résultats indirects, mais le résultat le plus appréciable, à côté de cette amélioration du sort de l'ouvrier,

(1) M. H. Denis, discussion à la Ch. des représentants Belge de la loi sur le contrat de travail (séance, 8 mars 1899). *Archives parlementaires*, p. 770.

(2) Voir nos conclusions, *Avenir du contrat collectif.*

est incontestablement une diminution notable du nombre des grèves.

On pourrait ajouter encore comme motif d'intervention législative dans le contrat de travail, que ce contrat touche au *droit des personnes* (1) en ce sens qu'il crée un lien de soumission et de dépendance de l'ouvrier vis-à-vis du patron : le contrat du travail est un contrat *sui generis*, à isoler des autres contrats et à rapprocher de la théorie des droits personnels, parce qu'il attribue toute la force du travailleur à une seule fin et fait dépendre la personne de l'ouvrier et de sa famille de ce contrat. Il n'y aurait d'ailleurs là que le développement de certaines dispositions du Code qui reposent exactement sur la même idée : quiconque admet l'article 1780 : « on ne peut engager ses services qu'à temps, ou pour une entreprise déterminée », ne saurait repousser la réglementation du contrat collectif qui repose exactement sur le même principe.

Ainsi application de la règle actuelle d'intervention d'Etat, droit des personnes engagé dans la question, nécessité de faire respecter la liberté du contrat, avantages certains au point de vue de l'utilité sociale, telles sont les quatre raisons générales au nom desquelles l'intervention d'État s'impose en notre matière.

---

(1) Cf. Les très intéressantes discussions *du Congrès international de la législation douanière et de la réglementation du travail*. Anvers. 12-17 septembre 1898. 2 vol. 4e Question. — M. Vaës dans son rapport va d'ailleurs plus loin que nous et demande que la loi *définisse* les devoirs des patrons vis-à-vis des ouvriers et réciproquement ; on peut préférer comme solution moins étatiste, celle où la loi amène *indirectement* le respect de ces devoirs.

B. — Systèmes proposés et solution préconisée.

A propos de cette intervention d'Etat dans le contrat collectif, nous trouvons toutes les gammes et toutes les nuances possible depuis l'arbitrage obligatoire comme en Nouvelle-Zélande et dans le canton de Genève jusqu'à l'absence absolue de réglementation légale comme en Angleterre : passons rapidement en revue les législations étrangères en les classant par catégories à ce sujet.

On peut à cet égard ranger les divers pays au point de vue de la réglementation légale du contrat collectif en trois groupes :

I. — Pays où le contrat collectif n'a pas d'existence légale ;

II. — Pays où le contrat collectif est reconnu comme convention privée entre les parties ;

III. — Pays où le contrat collectif est spécialement réglementé et possède à un degré variable une force obligatoire.

I. — *Pays où le contrat collectif n'a pas d'existence légale.* — Par un paradoxe des plus piquants et des plus intéressants, c'est précisément en Angleterre, qui est la terre natale du contrat collectif, que nous constatons cette absence de réglementation légale.

En effet la section 4 du Trade-Union Act de 1871 (1) dispose :

(1) L'histoire du contrat collectif au point de vue légal en Angleterre présente une grande analogie avec cette histoire en France : nous ne pouvons nous y engager ici. Cf : B, et S. Webb, *Industrial*

« Rien dans cet Act ne rendra une Cour capable de recevoir un action légale introduite dans le but direct de faire augmenter ou de recouvrer des dommages pour la rupture d'un des contrats suivants :

1° Les engagements pris par des associés de vendre ou de ne pas vendre leurs biens, d'accepter ou de refuser certains emplois ou certains genres de travail et ce pendant la durée de la société...

Et surtout 5° les arrangements pris entre plusieurs unions (1).

Cette disposition se ressent sans doute des anciennes dispositions prohibitives de la législation anglaise sur les Trade-Unions ; mais à l'époque elle a été surtout introduite dans la législation sur le désir formel des unions, qui craignaient le contrôle des tribunaux.

D'ailleurs un mouvement d'idées s'est déjà dessiné en Angleterre en faveur d'une réforme législative : une proposition du duc de Devonshire et de plusieurs de ses col-

---

Democracy ; voir notamment vol. II, Appendice I, et aussi IV et V rapport de la Commission Royale du travail 1894. On peut seulement indiquer que cette histoire fut dominée d'abord par la réglementation légale du travail (jusqu'en 1814, abrogation de la législation d'Elisabeth, il n'est pas question du contrat collectif), puis par la prohibition des coalitions comme en *France*, jusqu'en 1824 ; malgré cela quelques accords de pacifiques ont lieu comme en France entre ouvriers et patrons. En 1825 on limite la liberté des coalitions : on rétablit le délit de conspiracy (common law) mais on admet que les poursuites ne pourront avoir lieu si : 1° les coalitions ont pour but le règlement des salaires ou la durée du travail ; 2° si elles ne visent à agir que sur les conditions du travail des personnes qui en font partie : *le contrat collectif était dès lors légalement permis*.

(1) Annuaire de législation étrangère, 1871, p. 56.

lègues (1), membres de la commission du travail, faite au nom de la minorité, avait pour objet de rendre les Trade-Unions capables de passer des contrats collectifs légalement obligatoires au nom de tous leurs membres : ainsi une fois le contrat collectif signé, les parties eussent été responsables en dommages-intérêts sur leurs fonds professionnels de la rupture du contrat par qnelqu'un de leurs membres et eussent été autorisées d'autre part à recouvrer ces dommages-intérêts payés à l'union contractante contre les individus qui auraient enfreint le traité (2).

La question est importante et vaut qu'on s'y arrête : car dans ce débat entre la majorité et la minorité de la commission, c'est toute la question de l'opportunité de la reconnaissance légale du contrat collectif qui est engagée.

Voici donc les arguments qu'on faisait valoir de part et d'autre.

En faveur de la reconnaissance légale, la minorité de la commission faisait observer qu'il y avait actuellement, dans le contrat collectif tel qu'il était passé en fait, « action collective sans responsabilité légale collective » : au fond les deux parties, puisque la poursuite en dommages-intérêts au cas d'inexécution est impossible, n'avaient qu'un lien moral au-dessus d'elles.

On proposait alors de donner aux Trade-Unions tant patronales qu'ouvrières une personnalité légale plus

(1) Notamment les membres patrons de la commission suivants : M. Thomas Ismay, propriétaire de navires, M. Georges Livesey, directeur de Cie du gaz, M. William Tunstell, directeur de Cie de chemins de fer.

(2) *Firth and Final Report*, p. 115 et suivant.

complète qui leur permettrait d'assurer l'observation des contrats collectifs : on n'établirait pas un type de contrat légal obligatoire mais on donnerait aux unions la faculté de poursuivre au cas d'inexécution, la partie qui n'exécute pas, sauf le recours de celle-ci contre ses membres.

Le projet réservait d'ailleurs la possibilité de déclarer par stipulation expresse que tel contrat spécial entre unions ne serait pas obligatoire légalement (1).

— La majorité de la commission, frappée de la question de la personnalité des Trade-Unions plus encore que de la question du contrat collectif, voyait dans ces poursuites possibles un danger pour la richesse des Trades-Unions et un risque pour leurs caisses de secours « Exposer les sociétés puissantes du pays, avec leurs fonds accumulés, atteignant parfois un quart de million de livres sterlings, à des poursuites en dommages-intérêts par un employé, ou par un membre mécontent, ou par un non unioniste, pour l'action de quelque secrétaire ou délégué, serait une grande injustice (2). Le Trade-Unionisme deviendrait impossible avec les honoraires, frais de justice et amendes, même pour les ouvriers les plus aisés et qui auraient le plus d'expérience. »

En somme la proposition échoua par l'opposition des Trade-Unionistes qui repoussèrent la personnalité légale

---

(1) Le rapport indiquait en outre l'établissement de quelques conditions légales : 1º Nécessité d'indiquer dans le contrat la durée de validité et le délai pour demander une modification ; 2º L'enregistrement de ces contrats pour les soumettre à l'inspection.

(2) Id., rapport cité, p. 146. Comme on le voit, c'est par des raisons extrinsèques que le projet était combattu.

qu'elle impliquait, par crainte de voir les membres des Unions traduits en justice (1).

Il est certain qu'au point de vue de la stabilité du contrat collectif le projet du duc Devonshire était des plus heureux : mais ici comme souvent, les mœurs sont plus fortes que la loi et les fortes organisations anglaises, tant patronales qu'ouvrières, sont la meilleure garantie d'exécution du contrat collectif.

D'ailleurs tout récemment la question de la possibilité de l'action des Trade-Unions en justice vient de prendre un nouvel aspect. Sans doute, ce n'est pas directement le droit pour les Trade-Unions de poursuivre en justice l'exécution du contrat collectif qui a été reconnu par les tribunaux ; mais une décision de principe donnée par la Chambre des Lords est intervenue qui pourrait fort bien avoir cette conséquence. Voici à quelle occasion a été rendue cette importante décision qui fera sans doute jurisprudence.

A la suite d'un conflit entre la *Tuff Vale Railway Company* et ses ouvriers, une action avait été intentée par la Compagnie contre l'*Amalgamated Society of Railway servants* (société des employés de chemin de fer), trade-union enregistrée. La Compagnie prétendait empêcher la société, ses employés, agents de surveiller ou assiéger (*beset*) les stations de la Great Western Railway pour empêcher tout employé occupé par la Compagnie ou

(1) Sidney Webb (*Industrial Democracy*, II, p. 534) remarque très justement que la personnalité civile complète n'était pas une conséquence forcée du projet. On aurait pu se contenter d'une responsabilité strictement limitée au cas de contrat collectif et même par des pénalités fixées conventionnellement.

voulant obtenir du travail, de travailler pour la Compagnie et pour lui faire rompre les contrats avec cette Compagnie. La Société d'employés répondit qu'elle n'était ni une corporation, ni un individu et qu'elle ne pouvait par suite être poursuivie. Le juge de première instance refusa ce moyen de droit et accorda une injonction temporaire, comme le demandait la Compagnie contre la Trade-Union (1).

Celle-ci fit appel de cette décision et la Cour d'appel décida que rien dans les Trade-Unions Acts ne rendait une Trade-Union capable d'être poursuivie sous son nom enregistré, déclarant que l'action n'était pas recevable contre la Trade-Union. C'était le maintien de l'état de jurisprudence que nous avons indiqué (2).

Mais la Compagnie fit appel à la Chambre des Lords. Et celle-ci vient de décider (3) qu'une Trade-Union enregistrée pouvait être poursuivie, cassa le jugement de la Cour d'appel et fit revivre celui de première instance.

Ainsi la Trade-Union, d'après la récente jurisprudence anglaise pourrait avoir l'accès des tribunaux comme défenderesse et probablement aussi comme demanderesse. Le dernier congrès des Trade-Unions de Swansea (1901) semble avoir considéré cette décision comme définitive et l'avoir implicitement acceptée : une résolution a été votée pour lever une contribution particulière en vue des frais nécessités par la défense à une action en justice.

Ainsi il se pourrait que l'ancien état de choses fut quel-

---

(1) *Labour Gazette*, sept. 1900, p. 264-265.

(2) *Labour Gazette*, déc. 1900, p. 361.

(3) Id., août 1901, p. 237.

que peu ébranlé et que la proposition du duc de Devonshire fut réalisée par la jurisprudence. C'est une nouvelle porte ouverte au contrat collectif et à son exécution en justice.

II. — *Pays où le contrat collectif est reconnu comme contrat de droit privé, légalement obligatoire entre les parties.*— Le type de ces pays est assurément la Belgique. Le texte qui domine toute notre matière est l'article 10 de la loi du 31 mars 1898 sur les Unions professionnelles :

« L'Union peut ester en justice soit en demandant, soit en défendant, pour la défense des droits individuels que ses membres tiennent de leur qualité d'associés, sans préjudice au droit de ces membres d'agir directement, de se joindre à l'action ou d'intervenir dans l'instance.

Il en est ainsi notamment des actions en exécution des contrats conclus par l'Union pour ses membres et des actions en réparation du dommage causé par l'inexécution de ces contrats. »

Il semble résulter d'ailleurs de débats parlementaires (1) qu'il y a là deux actions distinctes, que l'exercice initial de l'action par l'ouvrier ne suffit pas à destituer l'Union de toute action, que celle-ci peut toujours intervenir. Mais étant donné la rédaction du texte et surtout les travaux préparatoires (2), il est probable que si l'Union laisse l'ouvrier poursuivre sans intervenir à l'instance, son action est éteinte.

---

(1) Cf. Notamment la réponse à M. Van Cleemputte faite par le rapporteur à la Chambre des Représentants, M. de Sadeleer (Séance du 3 décembre 1897).

(2) Le projet du gouvernement donnait cette action aux Unions seules. « Il n'appartient qu'aux Unions professionnelles... »

La loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail n'englobe pas dans sa définition (art. 1er) le contrat collectif : « La présente loi régit le contrat par lequel *un ouvrier* s'engage à travailler sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un chef d'entreprise ou patron, etc... » Lors de la discussion de cet article, malgré quelques obscurités de détail, on précisa le droit formel pour l'Union de passer le contrat collectif et d'en demander l'exécution en justice. Peut-être cependant l'idée un peu étroite de mandat pour stipuler les conditions du travail et l'idée que cette action donnée au syndicat n'était que l'exercice des actions individuelles arrêtèrent quelque peu le mouvement législatif (1), mais au point de vue pratique il est certain que le contrat collectif est reconnu en Belgique, avec quelques réserves de détail nécessaires à faire (2).

Aux Pays-Bas la situation est à peu près la même. Une loi du 2 mai 1897 sur les *Chambres de travail* est venue

---

(1) Cf. L'amendement de M. Denis lors de la discussion de l'art. 1.

(2) La question est, en effet, très délicate et l'interprétation de l'article 10 de la loi Belge du 31 mars 1898 sur les Unions professionnelles est difficile à préciser.

Le projet Bergerem était beaucoup plus favorable au contrat collectif : il donnait au syndicat seul l'action en exécution : par crainte de tyrannie syndicale, la commission modifia ce projet en rétablissant le droit des membres d'agir directement : il résulte de toutes ces modifications (p. les détails, voir Briquet : *Législation belge sur les Unions professionnelles*, p. 229.) que la renonciation de l'individu ou la transaction consentie par lui éteignent du même coup l'action individuelle et l'action du syndicat. Cette dernière, n'étant conçue que comme la défense par le syndicat de l'intérêt individuel, disparait avec lui. C'est là une situation fâcheuse, surtout au point de vue du contrat collectif : juridiquement il n'y a plus de contrat collectif si le syndicat n'a pas pris l'initiative de la demande en exécution et en réparation du préjudice causé.

reconnaître, indirectement il est vrai, le contrat collectif. Les chambres sont érigées par arrêté royal, lorsque le besoin s'en fait sentir et qu'une composition convenable paraît possible : elles sont créées pour un ou plusieurs métiers, en vue d'une ou plusieurs communes réunies (1). La chambre est composée mi-partie de patrons et d'ouvriers : un arrêté royal fixe le nombre de chacun d'eux.

Une de leurs fonctions est de donner des avis et de rédiger des conventions à la demande des intéressés.

Elles peuvent aussi, en cas de conflit, servir d'arbitres entre les parties.

Les premières chambres du travail furent érigées en 1898 et elles sont plus de 60, réparties dans 26 communes. Elles n'ont pas encore publié de rapports et il est difficile de se rendre un compte exact de leur rôle au point de vue du contrat collectif.

Néanmoins on peut ranger la Hollande parmi les pays où le contrat collectif est légalement reconnu.

A côté de la Belgique et de la Hollande, il faut citer encore les Etats-Unis d'Amérique où, dans la plupart des Etats, les contrats collectifs sont reconnus par les tribunaux : ils sont alors des contrats civils et ne rentrent pas dans la catégorie de ceux qui exposent la partie manquant à l'exécution, à des poursuites pénales. Des dommages-intérêts peuvent être obtenus, pourvu que l'une des parties se croie en droit d'intenter une action pour rupture du contrat, ou s'il y a chance de les obtenir au cas où une action serait intentée (2).

---

(1) Voyez Struve : Rapport pour les Pays-Bas à l'Exposition d'Economie sociale 1900, 16e groupe.

(2) Extrait d'une réponse du Department of labor de Washington à une enquête personnelle.

III. — *Pays où le contrat collectif est spécialement réglementé et possède à quelque degré une force obligatoire.* — Dans cette dernière série de pays, le contrat collectif est non seulement reconnu, mais encore réglementé, si bien qu'il a dans une mesure variable une force obligatoire qui s'impose à tous.

Ces pays sont la Nouvelle-Zélande et le canton de Genève, en Suisse.

Le régime fort curieux de la Nouvelle-Zélande est institué par un act d'avril 1894, applicable au mois de janvier 1895 : la loi porte pour titre : « Loi pour encourager la formation des associations industrielles et faciliter la solution des conflits industriels par la conciliation et l'arbitrage (1). »

L'originalité de cette loi est d'une part le recours forcé à l'arbitrage et d'autre part la force obligatoire donnée au jugement de la Cour centrale d'arbitrage qui vaut comme contrat collectif.

Cette Cour centrale d'arbitrage (2) se compose de deux délégués élus l'un par les associations de patrons, l'autre par les syndicats ouvriers et d'un président désigné par le gouvernement.

Les jugements sont rendus pour une durée fixée par la Cour dont le maximum ne peut excéder 2 ans : à leur expi-

---

(1) De cette loi qui constitue tout un système d'arbitrage obligatoire, nous n'étudions ici que ce qui concerne spécialement le contrat collectif. Pour le reste, Cf. A. Métin, « La conciliation et l'arbitrage en Nouvelle-Zélande », *Revue d'économie politique*, 1901, p. 41.

(2) Elle n'est saisie qu'après l'insuccès du Conseil local, composé de membres élus moitié par les syndicats ouvriers, moitié par les associations de patrons.

ration les parties peuvent les renouveler. Le plus souvent une sanction (250 fr. d'amende au maximum pour un particulier et 12,500 fr. pour une association), permet d'assurer l'exécution de ces sentences arbitrales, qui d'ailleurs sont définitives et ne peuvent être soumises ni à l'appel, ni à la cassation.

On conçoit qu'avec ce système, par une série de décisions particulières, la Cour arrive à établir une sorte de contrat collectif obligatoire pour tout le métier (1). Il faut ajouter que la seule perspective de cette sentence arbitrale doit faciliter de beaucoup les accords proprement dits entre patrons et ouvriers.

Ainsi le contrat collectif n'est pas directement déclaré obligatoire, mais tant par les conséquences mêmes du système, que par la force légale donnée aux décisions arbitrales, on arrive à le rendre indirectement nécessaire.

Le second pays où le contrat collectif est législativement réglementé est, en Suisse, la République et le canton de Genève, où une loi du 10 février 1900 (2) est venue « *fixer le mode d'établissement des tarifs d'usage entre ouvriers et patrons* et régler les conflits relatifs aux conditions de leurs engagements ».

Ici encore ce n'est que par un détour que l'on arrive au résultat cherché : l'article 1er réserve la possibilité de conventions spéciales : le contrat individuel reste donc théoriquement toujours possible : mais à défaut de ces con-

(1) Les Conseils locaux et la Cour ont d'ailleurs le droit d'étendre une décision rendue dans un cas particulier à tous les ateliers ou chantiers de la même profession.

(2) Voir le texte des principaux articles concernant le contrat collectif : Circulaire, Musée social, mars 1901.

ventions spéciales, les conditions d'engagement des ouvriers sont réglées par l'usage : ont force d'usage, les tarifs et conditions générales d'engagements établis en conformité de la présente loi.

C'est donc la réglementation du contrat collectif qui fait l'objet propre de la loi du 10 février 1900. Il nous faut donc étudier avec soin le système qu'elle établit : pour plus de clarté, on peut grouper le commentaire de cette loi sous deux chefs.

L'article 2 du projet prévoit l'établissement de ces tarifs et conditions générales d'engagements, soit par le commun accord entre patrons et ouvriers intéressés, dûment constaté dans les limites fixées par la présente loi ; soit par des arbitres, soit par la Commission centrale des Prud'hommes et les délégués patrons et ouvriers.

A. — Le cas de contrat proprement dit.

Le cas de contrat proprement dit est assurément le plus original par sa réglementation : on peut grouper sous deux idées les dispositions sur ce point :

a) Elaboration du contrat collectif.

b) Force du contrat collectif.

a) *Elaboration du contrat collectif.* — Seules participent à cette élaboration du contrat collectif les associations de patrons et les associations d'ouvriers régulièrement inscrites au registre du commerce et dont les statuts ont été approuvés par le Conseil d'Etat (art. 3) (1) — ou à leur défaut, les patrons et ouvriers de la profession, régulièrement établis à Genève depuis plus de 3 mois.

---

(1) Le même article fixe les conditions d'approbation.

Ces associations convoquent par voie d'affiches trois jours au moins à l'avance des réunions plénières de leurs associations respectives (1). Ces assemblées nomment au bulletin secret, des représentants en nombre égal, soit sept patrons et sept ouvriers, à moins qu'elles ne s'entendent pour en élire un chiffre inférieur : au cas de plusieurs associations similaires dans un même métier, elles désignent chacune un nombre de délégués proportionnel à celui de leurs membres.

La loi fixe aussi les qualités que devront remplir les délégués : seuls pourront être nommés délégués, ceux qui, avant leur nomination ont travaillé de la profession pendant dix-huit mois au moins, en une ou plusieurs périodes, dans le canton de Genève.

Les délégués ainsi nommés se réunissent et prennent leurs décisions à la majorité des 3/4 des membres délégués (art. 5) ; ces décisions sont consignées dans un procès-verbal en quatre exemplaires signés par les acceptants ; un exemplaire reste entre les mains des délégués patrons, un autre entre celles des délégués ouvriers, les deux autres sont déposés, l'un au greffe des tribunaux de prud'hommes et l'autre au Département du commerce et de l'industrie où il est mis à la disposition des intéressés qui voudront les consulter.

Les modifications ou les compléments à un tarif en vigueur sont soumises à la même procédure que l'élaboration d'un tarif complet (art. 16).

---

(1) A défaut d'associations patronales ou ouvrières, la réunion plénière des intéressés est convoquée par le Conseil d'Etat sur la demande écrite du cinquième des électeurs prud'hommes de la profession inscrits au tableau, ouvriers ou patrons (art. 4).

b) *Force du contrat collectif*. — Les tarifs et conditions ainsi établis demeurent en vigueur pour la durée qui y sera stipulée, mais qui ne pourra toutefois excéder 5 ans et dont l'échéance devra être fixée pour la fin d'une année civile.

Il y a renouvellement tacite d'année en année s'il n'y a pas eu dénonciation de part ou d'autre un an au moins avant l'échéance d'un terme; la loi prévoit toutefois le cas où par entente amiable entre délégués ouvriers et patrons la durée du tarif et le délai de dénonciation pourront être inférieurs à un an (art. 6).

D'ailleurs jusqu'à l'adoption d'un nouveau tarif, l'ancien continuera à être applicable.

Les tarifs et conditions d'engagement ainsi établis s'appliquent comme tarifs d'usage, à défaut de contrat spécial : en règle donc, ils s'imposent à tous les membres patrons et ouvriers de la profession : il est certain en effet qu'en réalité les patrons ne pourraient guère déroger par des conventions particulières, bien qu'ils en aient le droit, aux tarifs généraux ainsi établis.

D'ailleurs l'article 15 dispose que pendant la durée d'un tarif en vigueur, aucune suspension de travail ne pourra être décrétée ni par les patrons ni par les ouvriers dans le but de modifier ce tarif. Des dispositions pénales (peines de police) punissent tout appel à une suspension partielle ou générale de travail en violation d'un tarif existant ou en contravention aux dispositions de la présente loi.

B. — **Etablissement du tarif par arbitrage.**

Au cas où les délégués ne parviendraient pas à se mettre d'accord, la loi prévoit (art. 8-12) la tentative de con-

ciliation par le Conseil d'Etat : le ou les délégués du Conseil d'Etat cherchent seulement à obtenir la majorité des 3/4 nécessaire pour le contrat collectif.

Au cas où cette tentative échoue, la Commission centrale des Prud'hommes se réunit dans les 6 jours : elle se réunit aux délégués nommés ou au besoin les nomme d'office et à la réunion ainsi convoquée, les membres présents statueront à la majorité et au bulletin secret sur les prétentions des parties.

Toutefois dans ce cas spécial d'arbitrage, les ouvriers ne pourront déclarer le mise en vigueur d'un tarif dans une profession où il n'en existe pas qu'après un délai minimum de six mois après leur décision, à moins que les patrons n'acceptent d'un commun accord un délai plus court,

Telle est, brièvement résumée, la nouvelle législation — très complète — comme on vient de le voir, du canton de Genève, établie par la loi du 10 février 1900 (1).

Il y a sans doute bien des imperfections que l'usage seul permettra de corriger ; cependant de cette étude on peut retenir quelques conclusions au point de vue doctrinal.

Il est certain que cette réglementatiou du contrat collectif pour tout le métier aura un effet direct, bien qu'il ne

---

(1) La date récente de cette loi ne permet pas d'en étudier encore la valeur pratique : une premiére application en est brièvement rapportée dans une circulaire du Musée social (1901, nº 3, mars, p. 88).

Il parait que dans ce long conflit entre les ouvriers employés au ferrage des chevaux, réclamant un salaire minimum de 10 centimes à leurs patrons — la loi aurait mal fonctionné au point de vue de la tentative de conciliation : mais le 6 janvier 1901, un contrat collectif intervint entre patrons et ouvriers : la loi semble donc sur ce point au moins avoir eu indirectement un effet utile.

s'applique qu'à défaut de conventions spéciales, pour promouvoir les contrats collectifs spéciaux à certains établissements.

Il est à remarquer ensuite que cette législation est entrée résolument dans la voie de la force obligatoire donnée aux décisions des majorités : ici la liberté industrielle tant patronale qu'ouvrière est réservée par la possibilité de conventions spéciales.

Pour le reste de la réglementation légale, il y aurait lieu de retenir le mode d'élection des délégués par toutes les assemblées plénières du métier, ce qui semble assurer la véritable représentation professionnelle.

De toute façon, il y a là une législation des plus modernes dont la règlementation du contrat collectif que nous cherchons à préciser, devrait assurément s'inspirer.

Une dernière question s'impose à nous après cette revue rapide des systèmes législatifs : quelles seraient pour la France les réformes les plus utiles ?

Avant de préciser nos conclusions juridiques, il importe de fixer exactement l'idéal qui est à poursuivre.

Cette longue étude nous a permis d'établir que la valeur sociale du contrat collectif — au point de vue de la justice, — réside précisément d'nne part en ce qu'il corrige la situation inégale des parties dans le contrat de travail et d'autre part en ce qu'il conserve le régime de la liberté industrielle avec tous ses avantages : c'est donc la valeur formelle (1) — et rien que cette valeur formelle, qui nous permet de conclure.

I. — Dès lors un premier point s'impose au moins com-

---

(1) C'est-à-dire qui lui est donnée par sa forme même, quelles que soient les clauses qu'il contient.

me un minimum (1), qui doit rallier, semble-t-il, l'unanimité des suffrages.

Il est indispensable d'assurer *la reconnaissance légale du contrat collectif en France :* c'est là une première réforme qui s'impose.

Elle consisterait à reconnaître par un texte de loi (2) le droit des syndicats de passer le contrat collectif et surtout le droit de ces syndicats d'ester en justice pour en assurer l'exécution.

Il y a dans les rapports nés du contrat collectif une série de relations juridiques nouvelles très importantes qu'il importe au plus haut point de réglementer. Une réforme législative complète devrait à cet égard comprendre plusieurs points :

Par interprétation de la volonté des parties, la loi devrait reconnaître :

1° Le droit du syndicat de poursuivre le patron, et réciproquement le droit du patron de poursuivre le syndicat, pour violation du contrat collectif ;

2° Le droit du syndicat de se retourner contre ses membres et d'une manière générale contre tout ouvrier ayant accepté le contrat, pour violation de ce même contrat ;

3° La possibilité de *conventions dérogatoires individuelles* établissant des conditions du travail plus favora-

(1) Discussion du système : *Royal commission of Labour, final report*, p. 54.

(2) Inséré par exemple dans le projet de revision de la loi du 21 mars 1884 sur les syndicats professionnels. C'est là d'ailleurs une réforme législative de pure forme en quelque sorte, puisqu'elle ne ferait que consacrer une jurisprudence déjà considérable. Elle aurait le grand avantage de mettre fin aux incertitudes de la jurisprudence et de donner plus de sécurité aux relations juridiques nées du contrat.

bles que celles stipulées au contrat collectif : par suite la nullité de toutes clauses du contrat individuel, stipulant des conditions du travail inférieures à celles obtenues par le syndicat (1) ;

4° Le droit des parties d'obtenir des dommages-intérêts au cas d'inexécution de tout ou partie du contrat se montant à la réparation de tout le préjudice causé.

On aurait ainsi le contrat collectif facultatif : il convient de remarquer qu'à côté du contrat collectif, entre le syndicat et le patron ou l'association de patrons, subsisterait le contrat actuel de louage de travail ; que l'ouvrier conserverait son action en exécution du contrat individuel comme aujourd'hui, nettement distincte de l'action syndicale.

Ce ne serait en somme que la consécration juridique de l'état de fait actuel, qui serait ainsi transformé en état de droit.

A ce premier projet de réformes, on peut faire sans doute quelques objections, qui ne portent pas sur l'objet même de la réforme, mais sur son inutilité et sur son peu d'opportunité :

On dira sans doute et on a déjà dit : où est l'avantage de sanctionner ainsi juridiquement les obligations nées du contrat collectif? Le recours du patron contre le syndi-

---

(1) Par exemple un contrat collectif stipule un minimum de salaire de 6 francs par jour et une durée du travail maxima de 10 heures. Un contrat individuel pourrait stipuler un salaire de 7 francs et une durée de 9 h. 1/2 : mais s'il contenait une clause dérogeant aux conditions du contrat collectif (5 francs de salaire ou 10 h. 1/2 comme temps de travail) cette clause serait nulle.

cat sera toujours illusoire, celui-ci étant la plupart du temps insolvable ?

L'objection porte assurément en l'état actuel des choses :

Mais, avec le nouveau projet du gouvernement augmentant la personnalité civile du syndicat, il est certain que celui-ci, s'il comprend ses véritables intérêts, imitera l'exemple des Trade-Unions anglaises, se constituera un patrimoine, établira diverses caisses de résistance, de secours et que le patron trouvera là à la fois un encouragement pour traiter avec le syndicat ouvrier et une garantie en cas d'inexécution.

On ajoute encore : comment le syndicat pourra-t-il assurer l'exécution par les ouvriers du contrat collectif ?

La jurisprudence reconnaît déjà, on l'a vu, et le nouveau projet gouvernemental confirme expressément le droit pour le syndicat d'employer l'arme redoutable de la mise à l'index pour faire exécuter les conditions du travail. Il y aura donc là un moyen très puissant et très efficace d'assurer l'exécution stricte des conditions du contrat et notamment l'observation de la défense de traiter à des conditions plus défavorables.

La reconnaissance légale du contrat collectif ne rencontre donc aucune difficulté sérieuse : elle s'impose comme une nécessité immédiate (1).

---

(1) On pourrait à cet égard compléter la réforme en accordant spécialement aux Unions de syndicats, d'ester en justice pour les contrats collectifs qu'elles auraient passés. L'art. 5 du projet Waldeck-Rousseau sur les syndicats les assimile d'ailleurs à cet égard aux syndicats eux-mêmes.

II. — Mais peut-on aller plus loin ?

Il est certain que si au point de vue juridique cette première réforme est de la plus haute importance, elle n'aurait qu'une action limitée sur la diffusion du contrat collectif qui continuerait à dépendre exclusivement des forces respectives des patrons et des ouvriers,

L'Etat n'a-t-il pas le droit de faire davantage, d'intervenir plus efficacement dans l'évolution économique et la justice n'exige-t-elle pas quelque réforme plus profonde et plus efficace ?

Si vraiment le contrat collectif renferme une dose de justice supérieure au contrat individuel, comme nous croyons l'avoir démontré, s'il corrige une inégalité fondamentale entre patrons et ouvriers, s'il diminue l'exploitation capitaliste en ramenant la concurrence sur le terrain strictement professionnel, n'y a-t-il pas lieu de l'imposer et d'arriver de quelque façon *au contrat collectif obligatoire ?*

Mais ici deux voies sont ouvertes :

L'une poursuit le contrat collectif obligatoire par le Syndicat obligatoire.

L'autre plus modeste se contente d'arriver au même résultat *indirectement* en déclarant seulement la *forme collective du contrat obligatoire.*

Examinons successivement ces deux solutions bien différentes :

A. — Contrat collectif obligatoire par syndicat obligatoire.

On sait comment de l'étude du contrat collectif tel qu'il existe actuellement, on en arrive très logiquement,

croit-on, à réclamer le syndicat obligatoire pour mieux assurer le contrat collectif :

On part du contrat collectif tel qu'il existe aujourd'hui : on montre qu'il est du rôle essentiel du groupement syndical d'imposer aux ouvriers le respect des conditions du travail, pour mieux assurer le marché collectif du travail : on constate — et personne assurément ne contestera le fait — que le respect des clauses du contrat collectif est de la première importance. « Or, par suite de cette incidence des actes de chacun sur l'ensemble de ceux qui exercent un métier, le fait qu'un ouvrier travaille à des conditions différentes de celles fixées dans le contrat collectif, à un salaire plus bas par exemple, est très grave pour tous les ouvriers du métier : c'est là pour le contrat collectif une fissure qui le fera promptement disparaître (1). »

Aussi, pour éviter cette fissure (2), le seul moyen pratique paraît être l'adhésion obligatoire au groupe. « C'est la seule manière d'assurer la soumission effective de tous, aux conditions de travail du contrat collectif ; autrement, comment savoir ceux qui travaillent à des salaires inférieurs. Surtout c'est la seule manière d'obtenir le contrat collectif, il est nécessaire d'abord que le refus collectif de travail, que le groupement temporaire, que la grève soit

(1) Cf : Paul Boncourt, *Le Fédéralisme économique*, p. 178.

(2) L'auteur remarque avec Howel, *New and old Trade-Unionism*, p. 144, que la principale raison des conflits avec les non-unionistes n'est pas leur refus de faire partie de l'Union, bien que ce soit un grief très fort. La colère des Trade-Unionistes se porte surtout sur les hommes, qui, en cas de grève, prennent la place de ceux qui ont cessé le travail, et que leurs camarades flétrissent des sobriquets de black-legs et de scabs.

assez considérable pour faire capituler le patron (1). »

En somme le syndicat obligatoire est le seul moyen pratique pour M. P. Boncourt de rendre le contrat collectif vraiment efficace : d'autre part le syndicat obligatoire entraine nécessairement le contrat collectif obligatoire.

Deux objections péremptoires nous forcent à écarter ce système :

1° On ne voit pas bien d'abord, à accepter le point de vue proposé en principe, comment le syndicat obligatoire assurerait, aussi efficacement qu'on le dit, l'observation du contrat collectif : pourquoi saurait-on mieux quels ouvriers travaillent à des salaires inférieurs, parce qu'ils seraient syndiqués ? Et puis les connaît-on, quelle ressource resterait-il pour les contraindre à observer le contrat ; on n'aurait plus le moyen si puissant de l'exclusion du syndicat, puisque celui-ci est par définition obligatoire ; il faudrait alors inventer tout un systéme de pénalités et l'on entre ainsi dans le régime de la pire contrainte sans savoir où l'on s'arrêtera.

Ainsi du point de vue même où il se place, le systéme du contrat collectif obligatoire par le syndicat obligatoire nous paraît très insuffisant.

2° Mais il y plus : le principe sur lequel il repose est exclusivement un principe d'utilité sociale et non un principe de justice sociale ; à cet égard il ne trouve pas la base assez solide nécessaire pour conclure à la contrainte.

Au contraire l'idée de Justice sociale contenue dans le contrat collectif empêche d'aller aussi loin et s'oppose au

---

(1) Cf : Paul Boncourt, *Le Fédéralisme économique*, p. 178.

syndicat obligatoire : en effet le fondement supérieur sur lequel repose le contrat collectif est la suppression de l'inégalité dans le contrat de travail, rien de plus, rien de moins : sa supériorité propre réside tout entière en ce qu'il ramène la concurrence sur le terrain professionnel, mais en laissant subsister la concurrence ; or précisément le contrat collectif obligatoire par le syndicat obligatoire supprime cette concurrence ; il a pour but, et l'expression de M. Paul Boncourt est assez significative — de « faire capituler le patron ».

Ce serait alors renverser la situation actuelle et rétablir dans la conclusion du contrat de travail, la considération de circonstances extra-professionnelles, concernant non plus l'ouvrier, mais le patron ; avec le contrat collectif obligatoire au sein du syndicat obligatoire, ce seraient les patrons les moins aisés, les plus pressés à gagner, les plus chargés de famille qni succomberaient devant la force immense des ouvriers coalisés : la balance pencherait cette fois en faveur de l'ouvrier.

Ainsi le fondement juridique du contrat collectif ne va pas, et on ne saurait trop y insister — jusqu'au contrat collectif obligatoire par le syndicat obligatoire : au contraire il porte en lui-même la réfutation de ce système.

Cette première solution écartée, nous nous trouvons alors en face de la seconde.

B. — Forme collective du contrat déclarée obligatoire.

Ce système consisterait essentiellement à déclarer obligatoire la forme collective du contrat dans les rapports entre patrons et ouvriers à l'occasion du louage de travail.

Puisque le contrat collecttf supprime par lui-même l'iné-

galité de situation existant entre les parties, on peut très bien, on doit même concevoir qu'on généralise autant que possible cette forme de contrat qui réalise plus de justice sociale (1).

Voici alors à peu près le système pratique auquel on aboutirait :

Le principe serait l'obligation légale de traiter des conditions du travail et de passer le contrat du travail *sous forme collective* : en un mot on déclarerait obligatoire non pas tel ou tel contrat passé par un syndicat unique, mais la forme seule collective du contrat (2) quelconque passé par le syndicat.

Ici une double hypothèse se présenterait en pratique :

Ou bien les patrons passeraient, comme aujourd'hui, avec des syndicats *des contrats collectifs volontaires* et ces contrats seraient parfaitement valables, quels qu'ils fussent (2), puisque le consentement des parties aurait été donné avec la garantie exigée, la forme collective du contrat. — Il faudrait ici exiger que le contrat soit passé avec

(1) Il y aurait là, à la rigueur, un droit pour les ouvriers dont ils ont déjà vaguement conscience, un droit nouveau : « le droit pour les travailleurs de délibérer avec les patrons », *le droit au contrat collectif*. Cf. Discours de M. Mesureur. Discussion du Conseil supérieur du travail sur les Chambres du travail, 5e session.

(2) Il serait nécessaire de compléter cette réforme, ou mieux d'en assurer l'efficacité, en déclarant par une disposition législative que le contrat collectif *doit être passé par écrit*. La complexité des clauses ordinaires de ce contrat, le grand nombre d'intéressés, la solennité relative de cet accord rendent déjà en fait presque général l'usage de l'écriture comme moyen de preuve : la loi devrait aller pour ces mêmes raisons d'utilité pratique jusqu'à poser la nécessité de l'écriture. Grâce à elle seule, d'ailleurs, le contrôle et la rigoureuse observation de la nouvelle loi seraient possibles.

un syndicat régulièrement constitué et ayant fait sa déclaration conformément à l'article 4 de la loi du 21 mars 1884. On pourrait même sur ce point pour augmenter les garanties de sincérité de ce contrat collectif exiger que le syndicat soit enregistré comme en Angleterre.

Ou bien les patrons ne voudraient pas (résistance personnelle), ou ne pourraient pas (absence de syndicat dans la partie) conclure de ces contrats collectifs : alors on prendrait *le contrat collectif légal*, comme établissant les conditions de travail minima que doivent respecter les contrats individuels particuliers.

Le contrat collectif légal, qui serait en quelque sorte la coutume du métier, serait établi, comme à Genève, par les délégués patronaux et ouvriers nommés par l'assemblée plénière du métier.

La loi devrait fixer avec une grande rigueur les conditions d'élaboration de ce contrat collectif :

Actuellement participeraient à l'élection des délégués le collège électoral qui élit le Conseil des Prud'hommes dans chaque métier (1) ;

Les qualités que devront avoir les délégués seraient aussi rigoureusement déterminées ;

Enfin une majorité spéciale, 3/4 par exemple comme à Genève, serait exigée pour le vote du contrat *collectif légal* qui serait ensuite soumis à l'homologation du tribunal.

---

(1) Il serait souhaitable, avec un mouvement syndical plus avancé, que les membres en associations professionnelles soient seuls électeurs de ces délégués : mais la récente réforme des Conseils du travail a soulevé à cet égard trop de critiques pour qu'on ne donne pas au moins temporairement à tous le droit de venir voter, pour arriver à la rédaction de conditions qui s'imposeront à tous.

Le contrat du travail individuel resterait possible, mais devrait respecter les clauses du contrat collectif légal, comme clauses analogues aux clauses d'ordre public : ce qui conférerait à ces clauses du contrat collectif légal le caractère d'ordre public, ce ne serait pas d'établir un minimum de salaires de tant ou une journée de travail maxima de tant, mais d'avoir été arrêtées, quelles qu'elles soient, par la forme collective. Il faudrait aller jusqu'à déclarer nulles, de nullité absolue (1), toutes clauses particulières dérogeant aux clauses de la coutume du métier, du contrat collectif légal.

Enfin pour compléter la réforme, la loi devrait s'expliquer nettement sur le mécanisme des deux actions syndicale et individuelle en exécution du contrat collectif :

Le syndicat devrait avoir seul l'action en l'exécution des clauses du contrat collectif. — Parallèlement à cette première action, chaque syndiqué, chaque travailleur individuel aurait l'action individuelle pour l'exécution de son contrat individuel superposé au contrat collectif. Ces deux actions seraient indépendantes, sauf le cas où les conditions du contrat de travail individuel seraient, malgré la loi, inférieures à celle du contrat collectif : en ce cas non seulement l'ouvrier n'en pourrait demander l'exécution, mais le syndicat serait chargé au besoin d'en faire prononcer la nullité.

Ainsi serait réalisée une intervention de l'Etat des plus efficaces en vue de la diffusion du contrat collectif.

Insistons quelque peu sur ce second système que nous adoptons pleinement, en étudiant successivement, pour

---

(1) Les inspecteurs du travail pourraient parfaitement être chargés de l'application de la loi sur ce point.

terminer, les systèmes analogues qui existent déjà dans le droit actuel et les avantages qu'il présenterait.

A.— Systèmes analogues déjà existants dans la législation actuelle.

Le principe d'une intervention légale pour corriger une inégalité de situation entre les parties n'est nullement une nouveauté :

C'est incontestablment le principe qui a inspiré la législation en matière de *faillite et de liquidation judiciaire* (C. com., art. 507 et L. 4 mars 1899, art. 15 1°).

Pourquoi la loi établit-elle un contrat collectif obligatoire ou plus exactement la forme collective obligatoire du contrat, sinon précisément parce qu'il y a inégalité de situation entre le failli et les divers créanciers, et que certains, abusant d'une situation exceptionnellement favorable, pourraient obtenir de lui un paiement qui nuirait aux autres : ici la loi adjoint à chaque créancier traitant avec le failli tous les autres créanciers pour rétablir l'équilibre, comme dans notre système la loi adjoint à l'ouvrier isolé traitant avec le patron tous les autres ouvriers pour tenir la balance égale.

Une fois que le contrat collectif s'impose, (et le traité entre les créanciers délibérants et le débiteur failli n'est pas autre chose), il faut de toute nécessité fixer la majorité qui liera la minorité : c'est ici la majorité relative des créanciers délibérants représentant les 2/3 (autrefois les 3/4) de la totalité des créances vérifiées ou affirmées ou admises par provision) (1).

(1) Art. 507, § 2 : « Ce traité ne s'établira que par le concours d'un

Le concordat en matière de faillite et de liquidation judiciaire est donc l'antécident législatif direct du contrat collectif.

Ne pourrait-on pas trouver encore un précédent dans la législation actuelle sur les *associations syndicales* (sociétés de propriétaires en vue de l'exécution à frais commun de travaux d'utilité collective et parfois générale) réglementées par les lois du 21 juin 1865 et du 22 décembre 1888) (1) ? Quel est ici encore le motif d'intervenir pour la loi ?

N'est-ce pas précisément parce qu'il y aurait en fait inégalité trop grande de situation entre un propriétaire non partisan des travaux, et le nombre des autres voulant les réaliser, que la loi intervient pour corriger cette inégalité en exigeant certaines formalités légales en vue de la constitution même de l'association syndicale autorisée.

L'inégalité est ainsi diminuée, par le fait qu'elle est règlementée : la loi (2) pour la formation de l'association

---

nombre de créanciers formant la majorité et représentant en outre les 3/4 de la totalité des créances vérifiées, ou affirmées, ou admises par provision... le tout à peine de nullité. Modifié par l'art. 20 de la loi du 4 mars 1889 qui déclare applicable au cas de faillite la disposition suivante édictée pour la liquidation judiciaire :

Art. 15 1°. Le traité entre les créanciers et le débiteur ne peut s'établir que s'il est consenti par la majorité de tous les créanciers vérifiés ou affirmés ou admis par provision, représentant en outre les 2/3 de la totalité des créances vérifiées ou affirmées ou admises par provision. Le tout à peine de nullité ».

(1) On peut citer aussi la loi du 15 déc. 1888 sur les syndicats autorisés pour la défense des vignes contre le phylloxéra. On sait que cette législation distingue les associations *libres* qui exigent pour se former le consentement unanime de tous les propriétaires qui en feront partie et les associations *autorisées* qui sont constituées par des majorités combinées de propriétaires et de terrains.

(2) Loi du 22 déc. 1888, art. 5.

syndicale exige une majorité de propriétaires représentant les 2/3 des terrains ou des 2/3 des propriétaires représentant la majorité des terrains : il est probable qu'à défaut de ces exigences légales, des majorités plus faibles auraient violenté la volonté des récalcitrants de la minorité.

Ainsi la réglementation du contrat collectif de travail peut se réclamer d'antécédents législatifs sérieux, l'un absolument certain, l'autre très probable (1).

B. — Avantages théoriques et pratiques de la solution juridique proposée.

L'avantage théorique de cette solution nous parait résider précisément en ce qu'elle ne dépasse pas l'idée fondamentale du contrat collectif de travail qui est précisément la forme collective de ce contrat (2).

De la même manière et pour la même raison, cette solution échappe à toutes les critiques contre le syndicat obligatoire.

Au point de vue pratique, le système conserve la liberté industrielle et prétend seulement diriger l'évolu-

---

(1) On pourrait même ajouter qu'il y a d'autres exemples où la loi corrige d'une autre manière l'inégalité de situation qu'elle prévoit : ainsi la donation ; on exige l'authenticité pour ne pas permettre au donataire d'abuser du donateur.

(2) C'est aussi en raison de cette même idée, — la discussion collective supprimant l'inégalité — que nous n'avons pas cru possible de préciser au point de vue doctrinal — si le contrat collectif doit être passé avec les seuls ouvriers de l'usine ou ceux de tout le métier. Peu importe en théorie au moins : pourvu qu'il y ait discussion avec une collectivité, représentant légalement les ouvriers, la justice est satisfaite et par la solidarité ouvrière l'œuvre des uns profite à tous les autres.

tion du mouvement syndical contemporain sans l'arrêter.

Il apporte, semble-t-il, une solution pacifique à la difficile question de la liberté des non-syndiqués ; ceux-ci, comme d'ailleurs les syndiqués partie au contrat, la conservent tout entière ; la seule sanction est la nullité absolue de toutes clauses du contrat de travail individuel stipulant des conditions plus défavorables que celles du contrat collectif légal.

Enfin et d'un mot, le contrat collectif établit en quelque sorte le cahier des charges du travail, comme dans les adjudications de travaux publics un cahier des charges de l'entreprise est imposé à tous (1) : chaque établissement pourrait avec le concours du syndicat arrêter son cahier de charges particulières comme aujourd'hui une compagnie peut imposer à un entrepreneur un cahier de charges ; mais à défaut de ces contrats collectifs volontaires, il y aurait l'établissement du cahier type de chaque métier ; il deviendrait ainsi la première source d'engagements des parties, patrons et ouvriers, qui entreraient dans le métier.

Les contrats individuels ou les contrats collectifs locaux ou particuliers à une usine correspondraient alors aux bordereaux de prix.

On admet bien le principe pour assurer la conservation et le respect d'intérêts matériels ; pourquoi ne l'admettrait-on pas pour protéger les intérêts sacrés de la personne humaine ?

---

(1) Les heureux effets de l'introduction récente des conditions du travail dans les cahiers des charges des adjudications publiques permettent sans doute de souhaiter l'extension du système.— Cf. Bazire : *Des conditions du travail imposées aux entrepreneurs dans les adjudications de travaux publics*, 1898.

CHAPITRE IV

LES PROJETS ET LES RÉFORMES

Jusqu'à présent, en France, nous n'avons aucun texte législatif concernant directement le contrat collectif : ce n'est pas que les projets aient manqué, mais tous, sauf peut-être le projet tout récent du gouvernement sous le réglement amiable des différends relatifs aux conditions du travail (1), ne visaient pas directement le contrat collectif (2) ; celui-ci n'était que l'accessoire d'une autre question : aussi avait-il par là des chances en moins, puisque dans l'incertitude des victoires parlementaires, le sort de ces dispositions spéciales était lié à celui d'autres plus générales. Cet aspect indirect et oblique sous lequel apparaissent les réformes proposées, ajoute encore d'ailleurs à la difficulté de leur étude : il faut néanmoins signaler les principales. Dans cette revue rapide des principaux projets touchant au contrat collectif, nous ne relèverons que les projets qui en parlent expressément ; nous serons obli-

---

(1) Voir plus loin, p. 339.

(2) Ceci est d'ailleurs naturel et conforme à la réalité des choses : le contrat collectif est un épanouissement, une fleur greffée sur une forte organisation du travail, et comme tel il paraît difficile de la promouvoir isolément : on ne peut guère qu'en poser le principe.

gés de négliger d'autres projets très nombreux dont le vote aurait pu avoir une influence plus ou moins directe sur le contrat collectif.

Le contrat collectif apparaît dans divers projets de lois, soit à propos de la réglementation du contrat de louage ou des syndicats professionnels, soit à propos de la création et des attributions des Conseils du travail, soit enfin avec le décret récent sur les Conseils du travail et le projet du gouvernement sur le réglement amiable des différends collectifs.

Voyons successivement ces trois séries de projets :

A. — Le contrat collectif apparaît très nettement en 1876, dans la proposition de loi de M. Ed. Lockroy et plusieurs de ses collègues, relative à la reconnaissance légale, à l'organisation et au fonctionnement des Chambres syndicales, patronales et ouvrières (1).

L'exposé des motifs insiste sur le rôle que peuvent et doivent jouer les Chambres syndicales, patronales et ouvrières pour éviter les grèves et fixer le salaire et les conditions du travail : il y a lieu de les encourager dans leur rôle : aussi un article 4 du projet disposait expressément :

« Les syndicats d'une même industrie, composés, l'un de patrons, l'autre d'ouvriers, pourront conclure entre eux des conventions ayant pour objet de régler les rapports professionnels des membres d'un syndicat avec ceux de l'autre.

« Ces conventions auront force de contrats et engageront tous les membres des sociétés contractantes pour la durée stipulée.

(1) *J. Officiel*, 1876, p. 5600, annexe n° 270.

« Les dites conventions ne pourront être établies, pour une durée maxima de 5 ans. »

Ainsi, contrat collectif légalement reconnu, liant tous les membres des syndicats intéressés, avec une durée maxima de 5 ans, telles était les dispositions essentielles du projet Lockroy relativement au contrat collectif.

Le rapport de M. Martin Feuillée lu à la séance de 10 août 1876 (1), qui concluait à la prise en considération du projet, trouvait l'article 4 une excellente mesure.

Mais le projet Lockroy ne fut jamais voté.

— D'autres dispositions concernant directement encore le contrat collectif se trouvent dans une proposition de loi présentée le 26 novembre 1895 par M. René Goblet, sur le contrat de louage d'ouvrage (2). L'exposé des motifs constate le développement du mouvement syndical et prévoit l'empire du contrat collectif. « Il est clair... que le moment ne tardera pas où c'est avec les syndicats et non avec les ouvriers isolément que les patrons de la grande industrie seront appelés à traiter. Aussi ce jour là les patrons et les ouvriers traiteront vraiment sur le pied d'égalité et le contrat ainsi formé s'appliquera sans difficulté à tous les ouvriers représentés par le syndicat. »

C'est directement le contrat collectif que l'auteur du projet réglemente : dans les usines, manufactures, etc., à travail permanent et dans les ateliers et manufactures de l'Etat, aucun embauchage ne peut avoir lieu directement ou par *l'intermédiaire des syndicats* sans convention écrite (art. 1).

---

(1) *J. Of.*, 1876, p. 8068, annexe n° 492.

(2) *J. Of.*, 1895, annexe n° 1627.

Art. 2 : La convention déterminera la durée du contrat de louage qui ne pourra être moindre d'une année, le salaire de l'ouvrier, les conditions de paiement, et s'il y a lieu de participation aux bénéfices de l'industrie, les sommes qui devront être prélevées sur les salaires, soit fournies par l'employeur pour constituer les caisses de secours, d'assurances contre les accidents et de retraites.

L'article 3 exige que les règlements intérieurs de l'entreprise et les statuts de ces diverses caisses soient annexés au contrat, après avoir été paraphés par les parties.

De plus, à moins de dénonciation par l'une ou l'autre des parties, un mois au moins avant son expiration, le contrat était prorogé de plein droit pour une durée égale à celle primitivement fixée (art. 6).

Enfin l'article 8 établissait comme sanction pour tout contrevenant aux dispositions des articles 1, 2 et 3 une amende de 5 à 15 francs, augmentée au cas de récidive.

Ainsi par ce projet le contrat collectif serait entré au même titre d'ailleurs que le contrat individuel, dans la législation nouvelle : mais il est clair que l'obligation même de passer le *contrat par écrit* était un moyen très habile et très sûr pour promouvoir partout le contrat collectif et rendre ainsi les conditions du travail uniformes pour toute la profession.

La proposition de loi Goblet renvoyée à la commission du travail, ne vint pas en discussion.

Enfin il faut signaler dans cette première catégorie le tout récent projet (1) de M. Basly sur le salaire minimum

(1) Chambre des Députés, séance du 22 octobre 1901.

des salaires. Quelle que soit la portée de événements et les circonstances qui ont inspiré ce projet, nous n'en voulons retenir que l'organisation directe du contrat collectif qu'il cherche à établir d'autorité dans une industrie donnée, les mines.

Dans l'exposé des motifs d'ailleurs, l'auteur du projet indique bien que c'est le contrat collectif qu'il veut promouvoir : « La Chambre agira sagement en rendant « légaux et obligatoires » pour la fixation du salaire minimum, ces discussions communes, ces contrats économiques dont le résultat pratique sera un nouvel acheminement vers le mieux être de la classe productive — parfois si spoliée — et en même temps une garantie de plus contre les conflits si regrettables et si désastreux à la fois pour les ouvriers et pour les patrons. »

Le contrat collectif est, il est vrai, borné à l'établissement d'un salaire minimum (art. 1). « Ce salaire est fixé, dans chaque arrondissement minéralogique, par des commissions mixtes composée pour un tiers par des délégués des exploitants, et pour les deux autres tiers de représentants désignés en Assemblée générale dans le sein des Assemblées générales » (art. 2). Ce sont les préfets qui veillent à l'exécution de la loi et sont chargés de la convocation des délégués patrons et ouvriers chaque fois que l'une des parties en formule la demande (art. 3). Enfin deux articles établissent des sanctions pénales contre tout chef d'exploitation, agent ou contremaître qui n'aura pas respecté le salaire minimum ou contraint les ouvriers de travailler à un salaire inférieur (1).

---

(1) Art. 4. — Tout chef d'exploitation agent ou contremaître qui

C'est, on le voit, l'application avec quelques variantes, notamment le contrat collectif volontaire, des idées préconisées ci-dessus comme solution générale : on peut reprocher au projet l'inégalité choquante qu'il établit entre patrons et ouvriers pour l'élaboration du contrat collectif, les premiers étant représentés par 1/3 et les seconds par 2/3 des délégués. Au fond il y a là un système mixte intermédiaire entre le contrat collectif de droit privé et le contrat collectif de droit public : le souci de respecter les convenances des diverses régions minéralogiques (difficulté du travail, quantité moyenne extraite, prix des aliments des objets de première nécessité, des loyers, etc...) a sans doute inspiré cette solution qui, si elle était votée, constituerait une curieuse expérience du contrat collectif obligatoire dans une industrie où il est déjà fort en honneur. La Chambre a voté l'urgence, ce qui ne signifie pas grand chose, refusé la discussion immédiate et voté le renvoi à la commission du travail.

B. — Une autre série de projets se rattache en la forme à la création de conseils ou de chambres du travail et à la conciliation et l'arbitrage.

C'est ainsi pour abréger que nous trouvons en 1889 un

---

aura contrevenu à l'article premier de la présente loi en ne respectant pas le taux du salaire minimum, sera puni d'une amende de 50 à 500 francs pour chaque contravention relevée par les inspecteurs des mines, les contrôleurs ou les délégués à la sécurité des ouvriers.

Art. 5. — Tout chef d'exploitation, agent ou contremaître qui par fraude, menace de perte d'emploi, menace de privation de travail, refus d'embauchage, aura contraint un ou plusieurs ouvriers à travailler à un salaire inférieur au minimum légal, sera puni d'un emprisonnement de trois mois à trois ans et d'une amende de 500 à 5.000 fr.

projet émanant de la commission de la chambre nommée pour étudier les projets de loi sur l'arbitrage. Cette commission s'était chargée d'examiner :

1° Le projet de loi sur l'arbitrage ;

2° La proposition de MM. Camille Raspail et Benjamin Raspail tendant à rendre l'arbitrage obligatoire ;

3° Les propositions de loi de MM. Le Cour et le comte Albert de Mun sur l'arbitrage et les conseils de conciliation et d'arbitrage (1).

L'idée du rapporteur M. Lyonnais est bien de prononcer le contrat collectif : il le dit d'ailleurs expressément dans son rapport (2).

Le projet autorise et règlemente la création de Conseils de conciliation et d'arbitrage par les syndicats professionnels de patrons et d'ouvriers : ces conseils sont « destinés à prévenir et à régler les difficultés qui pourraient naître entre patrons et ouvriers au sujet des règlements d'atelier, salaires, contrats de travail, d'apprentissage, de la durée de travail, du chômage et généralement de tout ce qui concerne leurs intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles » (art. 1).

Comme on le voit, c'est le champ le plus large ouvert au contrat collectif. L'exposé des motifs le prévoit expressément.

« Le bureau spécial de conciliation a *surtout pour but*

---

(1) Pour abréger, nous n'analyserons pas ici en détail les sytèmes de ces divers projets : voir *Documents parlementaires* de la session : nos 753, 830, 871, 1845. Ils se résument d'ailleurs dans le projet de la commission.

(2) Rapport Lyonnais, *J. Officiel*, 1888-89, Doc. Parl., p. 1275, Annexe no 3856.

de prévenir les différends qui peuvent surgir entre patrons et ouvriers et compromettre les intérêts des uns et des autres. Il peut établir des règlement d'ordre intérieur, arrêter les contrats d'apprentissage, prendre des engagements au point de vue des salaires, etc... En un mot il fonctionne avant tout conflit de nature à troubler les rapports des patrons et des ouvriers et cherche à écarter les causes de discorde. »

Voici maintenant les dispositions concernant directement le contrat collectif : on va voir que le projet de la commission manifeste un sincère désir de concilier la liberté individuelle et l'intérêt professionnel.

L'article 4 dispose :

« Les engagements pris par le Conseil de conciliation et d'arbitrage lient les parties dans les limites, conditions et durée, fixées par l'accord ou les conventions.

« Une copie imprimée de l'accord ou convention devra être remise à chaque membre composant les syndicats professionnels contractants.

« Toutefois, tout ouvrier pourra, dans les 48 heures après la remise du texte imprimé de l'accord ou convention, donner avis au patron qu'il ne veut pas être lié par cet engagement. Dans ce cas l'accord ou convention sera de nul effet entre le patron et l'ouvrier. »

Ainsi la liberté individuelle est sauvegardée : il est clair cependant qu'en fait, les auteurs des divers projets et le rapporteur estiment que ce refus de l'ouvrier de se soumettre au contrat collectif sera de plus en plus rare. C'est en somme le même procédé de conciliation entre les deux libertés, que celui de la loi de 1884, qui réserve à l'ouvrier le droit de sortir à tout instant du syndicat.

Mais l'essentiel est que le contrat collectif une fois con-

clu soit respecté et que les patrons puissent le faire respecter : l'article 5 dispose à cet égard :

« L'accord, les conventions ou les règlements faits par le Conseil de conciliation et d'arbitrage *formeront contrat entre les parties* et auront force de loi devant les juridictions compétentes. »

C'était donc le contrat collectif érigé en contrat légalement obligatoire.

De la même façon la sentence arbitrale, s'il y a arbitrage, tiendra lieu de contrat :

Article 15 : « Lorsque la sentence arbitrale aura fixé les conditions de prix ou autres dans lesquelles un travail industriel devra être effectué, si plus tard l'exécution du même travail donne lieu à un débat, le procès-verbal d'arbitrage fera foi *des termes du contrat intervenu entre patrons et ouvriers.* »

Ainsi, le contrat collectif directement conclu ou résultant de la sentence arbitrale est en tous cas légalement obligatoire.

Une fois de plus le contrat collectif avait failli être introduit dans notre législation par réglementation directe à propos de l'arbitrage.

Mais la législature prit fin sans que le rapport Lyonnais eût été discuté en séance.

De la même manière le contrat collectif transparaît dans l'immense travail législatif qui s'est fait autour de la création des *Conseils de travail* (1). Il faudrait pouvoir suivre en détail les étapes de ce travail législatif des plus intéres-

(1) En ce sens, projet Jules Roche et Mesureur déposé à la Chambre, le 14 décembre 1891, repris par leurs auteurs le 20 janvier 1894. *J. O.*, 1894, p. 65, annexe n° 276.

sants où l'idée de contrat collectif revient sans cesse. Nous n'en pouvons résumer que les points principaux :

La proposition Mesureur du 20 janvier 1894, prévoyait la création de Conseils du travail créés par décret ou institués librement par les syndicats pour prévenir, conclure ou arbitrer les différends entre patrons et ouvriers et employés : après déclaration de leur constitution signée des membres et déposée à la mairie, les conseils libres pouvaient, comme les conseils créés par décret, bénéficier des dispositions de l'article 21 du projet, qui concerne plus spécialement la validité en justice des contrats collectifs passés par les Conseils du travail.

Cet article 21 du projet était ainsi concu :

« Lorsqu'une décision de conciliation ou d'arbitrage aura fixé les conditions du travail, elle fera foi en justice, à titre de conditions minima, pour le règlement des litiges individuels ;

Elle fera foi également dans les instances introduites devant les tribunaux compétents par les syndicats professionnels en vertu des droits que leur confère l'article 6 de la loi du 21 mars 1884. »

C'était par ce dernier paragraphe « la confirmation et la précision d'un droit conféré aux syndicats par la loi de 1884 », la reconnaissance légale par interprétation législative d'un droit déjà existant.

Mais la part originale du projet était tout entière dans l'idée que le contrat collectif sera au moins un minimum dans le métier : les décisions de conciliation et d'arbitrage feront foi également en justice pour les règlements des litiges individuels : les mots : « à titre de conditions minima » laissent bien entendre qu'un contrat individuel pourra se greffer, comme en Angleterre, sur le contrat

collectif mais à condition que ce contrat stipule des conditions de travail meilleures, pour un ouvrier de valeur professionnelle plus grande.

L'auteur du projet écarte nettement la possibilité d'un contrat individuel postérieur au contrat collectif et ne respectant pas les conditions du contrat. « La disposition qu'on a proposé d'ajouter pour sauvegarder ce qu'on appelle la liberté des contrats, dit l'exposé des motifs, « A moins de conventions contraires », nous paraît inacceptable, car elle est la négation même de la décision arbitrale ou du contrat de conciliation. Il est clair en effet que si le contrat collectif une fois conclu n'est pas respecté, la passation de conventions individuelles viendrait bientôt annuler les concessions consenties par les patrons : le contrat resterait véritable lettre morte. »

Nous trouvons donc ici une idée fort ingénieuse pour assurer le respect du contrat collectif, tout en respectant pour une part la liberté individuelle : les clauses du contrat collectif vaudront au moins comme conditions minima. Peut-être y aurait-il là une mesure heureuse dont devront s'inspirer les législateurs de demain.

Ce projet, ou plutôt un texte remanié très légèrement par la commission permanente du conseil supérieur du travail, vint en discussion devant ce conseil dans sa cinquième session, 1895 (1). La longue discussion à laquelle donna lieu le rapport de M. H. Depasse nous paraît comporter un double enseignement :

a) Elle dégage parfaitement l'idée nouvelle qui tend de-

(1) Voir procès-verbaux du Conseil supérieur du travail, cinquième session, 1895, p. 12 et suiv. — « De l'organisation des chambres du travail ».

puis, chaque jour davantage, à se répandre et dont nous trouverons l'expression législative dans le projet de loi Waldeck-Rousseau-Millerand sur le règlement amiable des différends relatifs aux conditions du travail : pour que le contrat collectif se développe, il est nécessaire aux yeux de beaucoup, qu'une institution légale *mette obligatoirement* en présence patrons et ouvriers (1).

b) Elle montre une fois de plus la situation législative très malheureuse du contrat collectif, dont le sort est perpétuellement lié à quelque autre institution plus vaste qui le compromet : c'est ainsi que, bien que les membres du Conseil supérieur du travail fussent en grande majorité partisans du contrat collectif, toutes les dispositions le concernant furent emportées par le vote de principe repoussant la création des chambres de travail constituées par la loi.

Dans le projet présenté par la commission permanente du Conseil supérieur du travail, nous trouvons, à côté de dispositions analogues à celles déjà étudiées, une idée originale au sujet de la preuve du contrat collectif : l'article 18 porte en effet :

« Les procès-verbaux du comité de conciliation et d'arbitrage constatant un accord, une convention ou un règlement entre patrons et ouvriers, font foi devant les juridictions compétentes des termes du contrat ou de la sentence arbitrale intervenue. »

En reconnaissant ainsi aux procès-verbaux « la valeur probante d'un acte authentique (2) » on facilite grande-

---

(1) Voir nos conclusions : Avenir du contrat collectif.

(2) M. Many au projet duquel est emprunté l'article 17.

ment au cas de conflit le règlement des questions de preuve entre les parties, mais surtout, et c'était là l'idée et l'inspiration de cet article, on voudrait que « la preuve acquit avec l'usage et la coutume un effet indirect à l'égard des autres personnes, patrons et ouvriers appartenant à la même profession dans la même région ».

Dans ce but l'article 18 assurait la publicité de ces procès-verbaux et décisions arbitrales (1).

Et on espérait avec M. Finance que petit à petit ce document aurait acquis une valeur analogue à celle de la série de prix de la ville de Paris. Il y a là, au point de vue immédiat de la preuve et indirectement au point de vue du rayonnement du contrat collectif, une idée intéressante qu'il importait de signaler. Mais tant que des dérogations conventionnelles resteraient possibles à ce tarif coutumier, les taux de salaires du contrat collectif n'auraient guère chance de se répandre dans le métier.

La création des Conseils du travail qui n'aboutit pas par voie législative fut réalisée, on le sait, par le décret du 28 septembre 1900, signé par M. Millerand.

---

(1) Art. 18. — Les procès-verbaux et décisions mentionnés aux articles 9, 20 et 21 (procès-verbaux des séances de section, procès-verbaux des comités de conciliation et d'arbitrage) sont conservés en minute à la mairie, aux archives de la Chambre du travail qui en délivre gratuitement une expédition à chacune des parties intéressées et en adresse une au ministre du Commerce et de l'Industrie pour être insérée au Bulletin de l'Office du travail

Ces procès-verbaux et décisions sont rendus publics par l'affichage à la place réservée aux publications officielles par les mairies de chacune des communes qui sont le siège du différend.

Un affichage plus étendu de ces décisions pourra se faire par les parties intéressées.

Ce décret n'est que le prologue du projet de MM. Waldeck-Rousseau et Millerand déposé à la Chambre le 15 novembre 1900.

C. — Il nous reste, pour terminer cette revue trop rapide des réformes proposées, à étudier ces deux textes pour y saisir le sens nouveau et l'orientation spéciale qu'on entend donner à l'introduction du contrat collectif dans notre législation.

De ces deux réformes, il faut d'abord isoler la première qui semble définitivement acquise (1). Il est certain que dans la pensée de son auteur, le décret du 18 septembre 1900 avait pour but indirect d'encourager les contrats collectifs comme en fait foi l'exposé des motifs suivant :

« Les Conseils du travail, qu'institue et organise le décret. . . sont des corps composés pour moitié de représentants élus des patrons, pour moitié de représentants élus des ouvriers. Leur mission principale doit être d'éclairer le Gouvernement et aussi les intéressés patrons et ouvriers, sur les conditions nécessaires du travail, *de faciliter par là même les accords syndicaux et les conventions générales entre ces intéressés.* »

Et après avoir rappelé la constatation « souvent faite et devenue banale » de l'inégalité dans le contrat de travail, l'exposé des motifs montre que « contre ces périls les ouvriers n'ont d'autre garantie que leur union, leur groupement en syndicats pour l'étude et la défense de leurs intérêts professionnels ». Et en attribuant aux Syndicats

(1) Malgré quelques projets parlementaires qui voudraient retourner en arrière, il sera difficile de revenir sur l'idée qui est aujourd'hui presque unanimement acceptée.

patronaux et ouvriers un rôle actif et prépondérant dans l'élection des Conseils du travail, en développant le mouvement syndical, le décret encourage encore par un moyen détourné la conclusion du contrat collectif.

D'ailleurs le texte (art. 2, 3°) leur donne formellement pour mission :

D'établir dans chaque région pour les professions représentées dans le conseil, et autand que possible en *provoquant des accords entre syndicats patronaux et ouvriers*, un tableau constituant le taux normal et courant des salaires, et de la durée normale et courante de la journée de travail.

Enfin en prévision de ces accords établis soit par la commune volonté des parties, soit à la suite d'un arbitrage le décret (art. 51) assure l'égalité entre patrons et ouvriers : cet article 11 suppose en effet :

« Dans les délibérations relatives aux objets énumérés à l'article 2 § 3 ou si en vertu des dispositions de l'article 2 § 1 elles sont appelées à intervenir comme conciliateur ou comme arbitre dans les différents collectifs entre les patrons et leurs ouvriers ou employés, les sections doivent être composées effectivement d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers ou employés. Lorsque pour une cause quelconque, les uns et les autres ne sont plus en nombre égal, le ou les plus jeunes membres de la partie la plus nombreuse n'ont que voix consultative. »

Ainsi d'après le décret du 18 septembre 1900, le contrat collectif, sans d'ailleurs être directement réglementé, est mentionné dans un texte législatif pour la première fois : il est ensuite grandement favorisé par la création de ces conseils du travail.

— La manière dont ces conseils du travail dans la pen

sée du gouvernement doivent concourir à la formation du contrat collectif est précisée par le projet de loi déposé à la Chambre par MM. Waldeck-Rousseau et Millerand le 15 novembre 1900 sur le règlement amiable des différends relatifs aux conditions du travail (1).

Sans doute ce projet a déjà rencontré de sérieuses résistances auprès des chambres de commerce, des syndicats patronaux et ouvriers — mais il semble bien que ce sont les dispositions du projet sur l'arbitrage et la grève obligatoire qui lui ont valu le plus grand nombre de critiques : au contraire les dispositions concernant le contrat collectif — les seules qui nous intéressent directement — ici sont loin d'avoir soulevé les mêmes difficultés. Quoi qu'il en soit de l'avenir de ce projet, il nous faut ici brièvement l'étudier à la fois dans son esprit et ses dispositions principales.

L'idée dominante du projet, d'une manière générale et plus particulièrement au point de vue du contrat collectif, est que les majorités en principe lient les minorités dans les questions concernant le travail : sans doute on prend soin de protéger la liberté individuelle avant la formation du contrat collectif, mais une fois celui-ci formé, il vaut et s'impose à l'égard de tous les ouvriers intéressés. Nous retrouvons ainsi le problème important qui domine pour ainsi dire toute cette étude : dans la formation du contrat collectif, comment concilier l'ancien principe de la liberté individuelle et les exigences de la solidarité ouvrière ?

Ici, par une solution interventioniste hardie, c'est la réglementation légale du contrat collectif s'imposant à tous

---

(1) Chambres, Annexes 1900, p. 56, nº 1937.

une fois qu'ils l'ont acceptée, qui est préconisée comme solution.

L'exposé des motif d'ailleurs ne dissimule nullement le caractère nouveau et quelque peu radical de la solution proposée : il indiqne très nettement comment pour la grève et l'accord qui la termine l'engagement de la majorité doit lier la minorité.

« Les intéressés peuvent ne pas accepter le contrat ; mais s'ils l'acceptent, il n'est pas susceptible d'être exécuté par les uns et inexécuté par d'autres. L'engagement de chacun a sa cause dans l'engagement pris par tous. C'est donc comme dans toute société et toute association, la majorité qui doit prévaloir. »

On veut ensuite — car on sent bien la nouveauté et la hardiesse de la solution proposée — la justifier par quelque précédent : « D'ailleurs ce n'est pas d'aujourd'hui, dit encore ce même exposé, que la loi des majorités a pénétré dans le contrat de travail, et l'un des premiers effets de la loi de 1884 a été d'en rendre l'application fréquente. Cette application a reçu la consécration de la jurisprudence toutes les fois où l'interdiction du travail édictée par la majorité avait pour but l'amélioration des conditions du travail. Même dans ce cas, il est unanimement reconnu que l'interdiction est si légitime, qu'elle ne crée aucun principe d'action à ceux-là même qui n'étant pas syndiqués en ressentent cependant les effets… » Sans doute, mais dans le cas ainsi visé, l'ouvrier restait libre en droit au moins, sinon souvent en fait, de continuer à travailler et à travailler à telles conditions qu'il lui plaisait. Peut-être la loi des majorités est-elle acceptable — surtout si on réserve la liberté plus théorique que pratique de n'y pas participer : mais encore faut-il reconnaître franchement que

c'est là quelque chose de réellement nouveau et de tout à fait spécial : il faut l'imposer plus encore que l'excuser.

Mieux vaut dire franchement — quitte à discuter les détails — que l'idée même du contrat collectif contient cette solution : il y a un moment où l'intérêt général doit l'emporter sur l'intérêt particulier : est-ce dès le début, comme le veut le projet ; n'est-ce au contraire que plus tard quand la volonté individuelle s'est librement fondue avec cet intérêt commun (1). En tout cas constatons, pour terminer cet examen de l'esprit du projet, sans l'approuver pleinement d'ailleurs — que ses auteurs ont eu directement en vue de promouvoir en France le contrat collectif : on peut discuter sur le choix des moyens, mais l'intention doit réunir tous les hommes de bonne volonté. « Rien n'a été tenté en France jusqu'à présent, dit formellement l'exposé des motifs, pour établir législativement des rapports réguliers entre patrons et ouvriers de chaque industrie, en dehors des heures de présence à l'atelier ; et cependant depuis que par le développement des forces mécaniques, l'usine s'est aggrandie et que le chef industriel s'est éloigné de plus en plus du travailleur proprement dit, jamais l'urgence de ces relations, *la nécessité d'un contrat collectif discuté librement entre ces deux forces*, ne s'est fait plus vivement sentir. »

Peut-être les moyens sont-ils contestables : en tout cas le projet aura eu, même s'il reste à l'état de projet, cette incontestable utilité de poser d'une manière plus aiguë et plus actuelle, la question de la nécessité de la réglementation légale du contrat collectif.

---

(1) Voir avenir du contrat collectif.

Examinons rapidement le dispositif du projet quant à cette réglementation, précisément au point de vue de cette conciliation cherchée.

D'abord, et la chose est formellement dite dans l'exposé des motifs, le système tout entier du nouveau projet suppose un contrat collectif initial relativement à l'arbitrage : la loi et le nouveau régime ne s'appliqueront qu'aux établissements où un contrat conforme aura été conclu entre patrons et ouvriers : « cette convention serait passée très simplement, en dehors de toute période de grève, alors que les deux parties contractantes sont portées à désirer et à garantir la paix entre elles. » Ce contrat collectif ainsi conclu « établirait légalement entre les ouvriers et employés de l'établissement cette association de travail que comporte leur communauté naturelle d'intérêts et qui justifie les dispositions du projet actuel ».

L'article 1er dispose :

« Dans tout établissement industriel ou commercial, occupant au moins cinquante ouvriers ou employés, un avis imprimé remis à tout ouvrier ou employé, se présentant pour être embauché, fera connaître si les contestations relatives aux conditions du travail entre les propriétaires de l'établissement et les ouvriers ou employés seront ou ne seront pas soumises à l'arbitrage tel qu'il est organisé par la présente loi.

« Dans le premier cas, l'entrée dans l'établissement constitue, après un délai de trois jours, l'engagement réciproque de se conformer à la présente loi. Elle établit pour tout ce qui est prévu une communauté d'intérêts entre les ouvriers et les employés et les oblige à se soumettre à la décision prise conformément à ces dispositions.

« L'avis prévu au paragraphe 1er du présent article et

formant convention entre les parties doit être affiché dans l'établissement par les soins des chefs d'établissement. »

D'ailleurs tout établissement, même employant moins de cinquante employés, pourra conclure avec son personnel une convention de la nature de celle que formule l'article 1er de la loi : mais celle-ci est pratiquement, et surtout, une loi qui concerne la grande industrie.

Ainsi la réglementation légale du contrat collectif ne s'impose en quelque sorte qu'à ceux qui veulent l'accepter. Sans doute, on pense bien qu'en fait, surtout en la déclarant obligatoire pour les ouvriers de l'Etat, le système ne tarderait pas à s'universaliser : mais en droit au moins, la liberté industrielle est sauvegardée par ce délai de trois jours, accordé à l'ouvrier qui ne veut pas du système. Peut-être convient-il de remarquer que tout en respectant cette liberté, la loi la restreint quelque peu : car l'ouvrier qui ne voudra pas du contrat collectif et de la force contraignante des décisions majoritaires, ne pourra se faire embaucher dans l'établissement considéré. Mais c'est peut-être là un de ces sacrifices nécessaires que rendra indispensable l'établissement d'un régime pratique du contrat collectif. A tout prendre, la solution est peut-être encore la meilleure, il se passerait probablement en fait, pour l'application du système du projet, s'il etait voté, ce qui s'est passé pour l'article 7 de la loi de 1884, réservant le droit de sortir du syndicat : le principe de la liberté est sauf, et dans la pratique, c'est en quelque sorte par la libre lutte des forces syndicales contre les indépendants, lutte dominée par une juste et sincère application des lois et soumise aux décisions judiciaires en cas d'abus, c'est par la reconnaissance progressive des avantages du nouveau régime de solidarité ouvrière, que celle-ci entrera petit à petit dans les mœurs.

Voici maintenant les points principaux de cette réglementation légale du contrat collectif.

Celui-ci pourra se produire dans deux hypothèses ; soit librement et avant tout conflit, soit comme décision arbitrale terminant un conflit existant. Dans la première hypothèse, ce sont les délégués ouvriers élus (pour les détails de l'élection voir le projet) qui sont chargés de la conclusion des accords entre le personnel ouvrier et la direction patronale : par une série de dispositions habiles (articles 10 et 11) le projet assure les rapports fréquents et constants des délégués ouvriers avec le patron qui doit les recevoir personnellement ou se faire suppléer par un agent supérieur de la direction par lui désigné : les réclamations du personnel relatives aux conditions du travail doivent être transmises par les délégués oralement d'abord, puis par écrit : il y aura donc chance à ce moment que le contrat collectif soit d'abord conclu, puis remanié par ces délégués permanents des ouvriers.

Dans la seconde hypothèse, le contrat collectif est la décision arbitrale rendue soit par les premiers arbitres librement choisis par les parties, soit par l'arbitre départiteur nommé par les précédents, soit enfin par les sections des conseils du travail.

A l'égard de ces sentences arbitrales, le projet dispose :

Article 23. — Les sentences arbitrales rendues par les premiers arbitres, l'arbitre départiteur ou les sections des Conseils du travail, consignées dans les procès-verbaux signées par les arbitres *vaudront convention entre les parties* pour une période de six mois.

L'article 24 fixe le point de départ de l'application de ces contrats collectifs :

« Si le travail n'a pas été suspendu ou s'il a été repris

avec la sentence arbitrale, celle-ci aura un effet rétroactif. Son application partira soit du jour de la reprise du travail dans le second cas, soit dans le premier cas du début de la procédure. »

Enfin l'article 25 assure la conservation et la publicité de ces sentences :

« Les sentences arbitrales sont déposées et conservées, en minute au secrétariat du Conseil du travail, qui en adresse une expédition au ministre du Commerce et de l'Industrie par l'intermédiaire du préfet.

« Une expédition en est délivrée gratuitement à chacune des parties. »

Ainsi est assurée la force légale du contrat collectif pour tous les ouvriers de l'établissement considéré.

Mais — et c'est là le point faible du projet — quelle sanction à l'observation des formalités de la loi en général et à celle du contrat collectif en particulier ?

Dans l'état économique actuel, comme l'indique l'exposé des motifs, le projet n'a pu trouver qu'une sanction toute morale : la perte des droits électoraux ouvriers (1). C'est là sans doute une sanction que la pratique démon-

---

(1) Sanction de l'obligation d'arbitrage obligatoire (art. 29) : En cas d'inexécution des engagements résultant de la convention d'arbitrage prévue à l'art. 1, les patrons ouvriers ou employés qui n'auront pas tenu ces engagements, seront interdits, pendant trois ans, du droit d'être électeurs ou éligibles dans les divers scrutins relatifs à la représentation du travail, savoir : la nomination des administrateurs de syndicats, des délégués ouvriers, des délégués mineurs, des conseillers prud'hommes, des membres des Chambres de commerce, tribunaux de commerce, conseils du travail et des membres du conseil supérieur du travail. En cas de récidive, l'interdiction sera de 6 ans.

La perte de ces droits électoraux sera constatée par les juges de paix et notifiée à fin de radiation aux autorités compétentes.

trera manifestement insuffisante. Mais peut être cette inefficacité — si elle est à regretter au point de vue du mécanisme général de la loi — n'influerait-elle pas directement sur l'observation du contrat collectif : en effet — et c'est là l'originalité du projet au point de vue qui nous préoccupe — le contrat collectif soit librement formé, soit établi par la sentence arbitrale se substitue point par point au contrat individuel et dès lors toutes les dispositions actuellement en vigueur à propos de ce contrat individuel seraient à n'en pas douter applicables au nouveau régime, au contrat collectif.

Ainsi dans le projet nouveau — et c'est par là qu'il se sépare nettement des projets antérieurs — le contrat collectif se développerait sans l'intervention du syndicat au contrat : c'est ce que nous pouvons ranger dans ce que nous avons appelé le contrat collectif de droit public : c'est ici par la force de la loi, sauf la réserve indiquée, que le contrat collectif est substitué au contrat individuel. Il y a là, on le voit, quelque chose d'entièrement nouveau, un acte d'intervention directe, qui tranche franchement avec toute l'évolution que nous avons étudiée.

Mais ce système — qui en lui même et à l'état isolé — ne saurait soulever de bien sérieuses critiques, est intimement lié au reste du projet : arbitrage et grève obligatoire. Peut-être une fois de plus, la destinée malheureuse du contrat collectif se retrouvera-t-elle ; son introduction dans nos lois, sa réglementation légale sera une fois encore empêchée par les institutions connexes sur lesquelles on veut l'appuyer !

CONCLUSION

L'AVENIR DU CONTRAT COLLECTIF

—

Après cette longue étude, une dernière question se pose : quel peut être l'avenir du contrat collectif ?

I. — Un premier problème domine tout ce débat : quelles que soient en effet les conclusions théoriques auxquelles on puisse arriver, elles seront vaines et sans portée pratique, si économiquement le contrat collectif est mauvais, c'est-à-dire moins avantageux que le contrat individuel. Aussi bien dans une question si complexe est-il de première importance d'avoir en sa faveur le mobile économique, de ne pas lutter en vain contre cette force irrésistible qui entraine l'humanité vers ce qui lui est le plus avantageux.

Avec une grande pénétration, dans un article récent (1) M. de Molinari pose très nettement la question : au point de vue de la production, le contrat collectif est-il aujourd'hui plus économique que le contrat individuel ?

« Si le régime de l'engagement individuel du personnel des entreprises est plus économique qu'un autre, s'il peut faire descendre le prix de revient des produits à un niveau

---

(1) *Journal des Economistes*. « La guerre civile du capital et du travail », 15 septembre 1899.

plus bas que le système de l'engagement collectif ou que toute autre organisation que des novateurs voudraient faire adopter ou même imposer, il subsistera, malgré tout, et si l'on essayait de le supprimer, il serait plus fort que la loi. »

L'auteur remarque, et nous sommes volontiers de son avis, que tant que les acheteurs de la marchandise travail ont été en situation de faire la loi aux vendeurs, le contrat individuel, par les conditions de travail très avantageuses au point de vue de la production qu'il assurait, a été longtemps le plus avantageux. Mais aujourd'hui ce monopole, cette situation privilégiée sont entamés de toutes parts : les multiples et récentes grèves qui éclatent dans tous les métiers en sont la confirmation éclatante : les patrons, quoi qu'ils fassent, ne sont plus en état de dominer le marché du travail et le seront chaque jour de moins en moins.

Le contrat collectif apparaît alors précisément comme l'unique garantie possible contre ce risque permanent de grèves qui affaiblit et ruine l'industrie. « Il remédie aux dommages causés par la résistance aux grèves, l'emploi du *lock-out*, l'affaiblissement des travailleurs au point de vue de leurs facultés de consommation et par suite la diminution de leur force productive. »

De plus il est le seul moyen pratique d'assurer aux patrons un bon choix de travailleurs : car le procédé de remplacement des grévistes par des ouvriers quelconques, s'il est parfois efficace, a aussi son retentissement déplorable sur la production.

Enfin le contrat collectif supprime tous les risques de grève industrielle : boycottage, matériel endommagé par une grève prolongée, perte de commandes, etc., etc.

En un mot, à tous ces points de vue « le système nouveau du contrat collectif réalise un progrès notable (1) ».

On peut même affirmer que cette supériorité, au point de vue de la production, du contrat collectif sur le contrat individuel va chaque jour en s'affirmant davantage : quelques patrons commencent à s'en rendre compte : un plus grand nombre le reconnaîtra devant l'indéniable leçon de l'expérience (2).

Donc, on peut l'affirmer sans crainte, le contrat collectif est déjà et sera chaque jour davantage plus avantageux économiquement que le contrat individuel.

II. — S'il en est ainsi, pourrait-on espérer de la liberté seule la diffusion en France du contrat collectif comme en Angleterre ?

Nous ne le croyons pas pour une triple raison :

D'une part, et la chose est de toute évidence, le développement du contrat collectif par la liberté seule est entièrement subordonné au développement du mouvement syndical.

Or ce mouvement, malgré de réels progrès depuis 1884, n'est pas encore extrêmement développé en France (3).

---

(1) De Molinari, loc. cit.

(2) Il est certain d'ailleurs que cette transformation des mœurs suppose toute une éducation économique. M. Liesse le remarque fort justement : « A un système de réglementation étroite, succède le système du contrat, la discussion libre des conditions du travail. Ce nouvel état de choses exige des employeurs et des employés une éducation économique en opposition complète avec celle qui s'était faite dans les anciennes corporations (Liesse, *Le travail*, p. 413). On pourrait ajouter : en opposition complète aussi avec l'éducation qui résulte des conflits incessants entre le capital et le travail.

(3) 16 0/0 seulement des ouvriers seraient actuellement syndiqués. (1901, Congrès de la Fédération ouvrière de Lyon.)

Pour les raisons que nous avons indiquées plus haut, il y a comme un malentendu fondamental, résultat de la longue lutte qu'ont dû soutenir les syndicats pour se faire reconnaître, qui persiste encore aujourd'hui entre patrons et ouvriers. M. de Mun le remarquait très justement (1).

« Le mal dans toutes les questions qui ont trait à l'organisation du travail, c'est la séparation habituelle des patrons et des ouvriers, l'état d'isolement où ils vivent. Quand un conflit vient à naître et qu'un arbitrage est proposé, les délégués des parties intéressées s'abordent comme des étrangers, souvent comme des ennemis. Rien ne les a prédisposés à l'entente, à l'accord, à la concession mutuelle. » Rien n'est plus exact : or il y a là, semble-t-il, un vice radical que le mouvement syndical actuel porte en lui même et qui nous semble incurable par la seule liberté.

D'autre part — et c'est la deuxième raison pour laquelle nous repoussons cette solution — il ne faut pas attendre grand chose de l'*Arbitrage* (2) au point de vue de la diffusion du contrat collectif par la liberté.

S'il a pu donner d'assez remarquables résultats en Angleterre, c'est qu'il existait sur le terrain strictement professionnel sans se ressentir des luttes politiques : or aujourd'hui dans la plupart des cas où l'arbitrage intervient en France, la question professionnelle se complique d'une question politique. D'ailleurs, en dehors même de cette rai-

---

(1) Grèves, arbitrage et syndicats. *Réforme Sociale*, 1901, 15 mai.

(2) L'échec relatif de la loi de 1892 que tous déplorent en est une première et indéniable preuve. Nous entendons ici par arbitrage le fait de remettre la solution d'un conflit économique à une tierce personne, quelle qu'elle soit, dont la décision s'imposerait aux parties : celles-ci aliènent ainsi leur souveraineté économique.

son toute spéciale, l'arbitrage, on l'a vu (1) on peut pas mener bien loin dans la diffusion du contrat collectif : la détermination des conditions du travail reste avant tout une question économique au premier chef que les parties se refuseront toujours à livrer entièrement à la décision, si impartiale soit-elle, d'un tiers qu'on se refuse à introduire dans le métier : le perpétuel contact avec les meneurs politiques qui interviennent dans les grèves a encore rendu — à juste titre d'ailleurs — les patrons plus susceptibles sur ce point. Donc de ce chef encore il nous faut repousser la solution par le laissez-faire.

Enfin — et c'est notre troisième et dernière raison — le caractère très individualiste du patron et de l'ouvrier français nous semble un obstacle insurmontable à la diffusion lente et spontanée du contrat collectif. En effet — l'exemple de l'Angleterre est décisif sur ce point — ce développement par la liberté suppose essentiellement *la souveraineté de fait* de l'association ouvrière et même patronale dans le métier : il faut pour que le contrat collectif s'introduise et se développe efficacement dans une industrie donnée que les parties soient en état de la faire respecter par tous : s'il y a un trop grand nombre de non-syndiqués, la fissure ne tarde pas à s'agrandir et tout le contrat collectif y passe.

Or rien n'est plus contraire à l'esprit français très individualiste que cette domination du syndicat, que cette tyrannie syndicale pour l'appeler par son nom ; les moyens violents dont fait presque toujours usage en ce cas l'association professionnelle heurtent profondément le sentiment de la liberté du travail et la grève perd de son efficacité

---

(1) Cf. p. 142 ci-dessous.

par la résistance des non-syndiqués (1) qui veulent continuer le travail.

Donc pour cette triple raison — insuffisance actuelle et sans doute future du mouvement syndical — inefficacité de l'arbitrage comme moyen de répandre le contrat collectif — caractère violemment individualiste de l'ouvrier et du patron français — nous ne croyons pas que la seule liberté puisse assurer le développement efficace du contrat collectif dans l'avenir.

Mais ce que la liberté peut faire — et très efficacement — c'est préparer rapidement les voies à la Réforme désirée. Les mœurs, comme il arrive bien souvent, doivent sur ce point, préparer la loi. Or aujourd'hui, comme le remarque très bien M. Keufer (2), on ne rencontre pas toujours « les dispositions d'esprit, chez les patrons et chez les ouvriers, nécessaires à l'application de la loi. Les patrons refusent de discuter avec les Syndicats les questions de travail et de salaire : ils craignent toujours d'être lésés dans leurs intérêts en entrant en discussion avec les ouvriers ». Ceux-ci d'autre part emploient souvent des formes déclamatoires et violentes pour présenter leurs doléances et ignorent les phénomènes économiques qui s'imposent à tous, patrons et ouvriers. Il y a là toute une attitude des deux côtés qui doit changer : c'est une question d'éducation et de pratique ; il faudrait répandre par tous les moyens la connaissance des expériences favorables de

(1) Il faut ajouter d'ailleurs que le plus souvent cette résistance est pleinement justifiée par les demandes exagérées et impossibles du Syndicat : voyez l'exemple de la récente grève de Montceau-les-Mines.

(2) *Conseil supérieur du Travail*, 5e session, p. 12, « De l'organisation des Chambres de travail ».

contrat collectif déjà tentées, rapprocher les esprits et les cœurs, établir, s'il était possible, une *collaboration* véritable entre le patronat et le salariat. Sur ce point l'œuvre de la liberté est assez belle et elle ne saurait faillir à sa tâche : on ne doit pas attendre d'elle l'ensemble de la réforme, mais elle peut beaucoup pour la préparer.

III. — Cependant quelques-uns croient que ce développement serait assuré d'une manière certaine par une orientation particulière donnée au mouvement, vers *l'organisation commerciale du travail.*

M. Yves Guyot s'est fait récemment en France le promoteur de cette idée (1) : dans ce système, l'Union ou l'association ouvrière ne se contenterait plus de stipuler certaines conditions du travail, mais se chargerait elle-même *d'exécuter le travail* : la société commerciale de travail vendrait en gros au patron le travail de l'homme ou plus exactement se ferait entrepreneur de travail vis-à-vis de l'industriel avec dommages-intérêts stipulés au cas de manquement ou du défaut d'exécution.

Ces sociétés se chargent du travail à faire dans tel atelier, dans telle partie d'une mine ou d'un chantier : le prix en est fixé à forfait pour une période déterminée ou pour une quantité déterminée de produits.

M. Yves Guyot cite plusieurs exemples d'heureuses expériences faites en ce sens, notamment la société à capital variable constituée en 1881 par un groupe de typographes pour la composition, l'impression, l'expédition et la distribution des journaux officiels de la République française. « Et l'on exprime ensuite la série d'avan-

(1) *L'organisation commerciale du travail*, conférence faite à Liège par M. Yves Guyot, Paris 1900.

tages que comporterait la création en grand nombre de ces sociétés commerciales de travail (1). »

Mais plusieurs difficultés nous paraissent très sérieuses (2) :

D'abord le système rencontrerait sans doute de très gros obstacles pour arriver à se généraliser : l'exemple des sociétés coopératives de production semble bien l'indiquer.

Puis, il ne fait que déplacer le problème : le contrat individuel est modifié, mais le contrat collectif ne le remplace pas : car chaque ouvrier devrait à son tour, puisqu'il dépend maintenant de la société commerciale qui le paie, débattre, avec le gérant de la société par exemple, les conditions du travail : sans doute ce gérant serait un ouvrier lui-même. Il n'y aurait plus le profit de l'entrepreneur, mais il serait ici remplacé par la nécessité pour la société d'obtenir un prix favorable que tous se partageraient : il serait à craindre alors que les inconvénients du contrat individuel ne se reproduisent ici, amoindris peut-être mais encore réels : les ouvriers les mieux doués réclameraient sur le prix fixé la plus grosse part et on n'arriverait nullement pour tous à des conditions minima de travail : ce qui est le bienfait essentiel du contrat collectif.

Aussi n'avons-nous pas grande confiance dans le système indiqué : au point de vue du contrat collectif, il nous parait véritablement une impasse.

---

(1) M. de Molinari, qui le premier d'ailleurs avait exprimé le principe de cette idée en 1842 dans l'article cité ci-dessus, p. 198, se montre favorable à l'organisation commerciale du travail et développe lui aussi les avantages du système.

(2) Nous n'examinons ici le système qu'au point de vue spécial du contrat collectif : dans l'ensemble, il comporte bien d'autres objections.

IV. — Dès lors, il faut résolument accepter les réformes juridiques que nous avons indiquées : à les supposer réalisées, quelles en seraient les heureuses conséquences ? Il est certain que l'introduction de la forme collective obligatoire du contrat ouvrirait aux réformes ouvrières et sociales un champ immense : le contrat collectif résoudrait sans doute bien des problèmes devant lesquels la réglementation légale se trouve impuissante. Il a en effet sur elle les avantages les plus marqués : il présente une souplesse beaucoup plus grande, une facilité de s'adapter aux circonstances économiques remarquable et surtout une compétence indéniable : seul il permet de tenir compte de la diversité des industries, de la complexité et des différences de besoins de chacune : en un mot, il s'adapte parfaitement à la solidarité spéciale à chaque métier. Aussi peut-on, semble-t-il, beaucoup espérer encore du contrat collectif : sans développer ici toutes les suites possibles du contrat collectif de demain, nous insisterons sur trois d'entre elles qui nous paraissent de la première importance :

a) Le contrat collectif permet sans danger les *expériences sociales* et semble aujourd'hui le document indispensable qui prépare la voie aux réformes législatives : c'est ainsi, par exemple, qu'au point de vue de la réduction de la journée de travail, le contrat collectif peut donner la mesure exacte que comporte l'état actuel de l'industrie : en Angleterre, un contrat passé entre MM. Matter et Platt dans leurs ateliers de mécanique et de construction de machines et la Société l'Union des mécaniciens réduisait à titre d'expérience le travail à 48 heures par semaine en laissant le taux de salaire sans modification : à l'expiration du contrat, on constata que le salaire avait augmenté, par

suite de l'augmentation de la production, de 0,4 0/0, que le temps perdu avait été porté de 2,46 0/0 à 0,46 0/0 (1). A cet égard, le contrat collectif est un précieux baromètre industriel.

b) Le contrat collectif permet aussi de prévoir la solution de la difficile question du *minimum* de salaires : celui-ci se trouve en quelque sorte spontanément établi par la convention, en même temps que l'on respecte le travail individuel qui peut gagner un salaire bien supérieur à ce salaire minimum.

c) Enfin, et c'est là sans doute ce qui pratiquement pourrait concilier au contrat collectif, le plus grand nombre de sympathies — il *diminue déjà et diminuera* chaque jour davantage le *nombre des grèves.*

Il est clair que c'est parfois parce que les associations ouvrières, les syndicats n'ont pas de moyen légal de faire respecter leur volonté qu'ils usent de procédés qui sentent plutôt la guerre que la paix : mise à l'index, lutte contre les non syndiqués, violence et intimidation, menaces, en un mot la grève et tout son cortège. A cet égard, l'exemple de l'Angleterre est décisif : le contrat collectif agit puissamment sur les mœurs ouvrières et tend à constituer cette paix armée où la guerre est un fait d'autant plus rare qu'on en craint davantage les terribles conséquences.

Le contrat collectif a donc un fort et bel avenir devant lui. Puisse-t-il le réaliser !

V. — Mais à la limite où tout cela mène-t-il et qu'adviendrait-il le jour où le contrat collectif aurait partout rem-

---

(1) Des expériences du même genre furent faite à l'United Alkali Company, en Moravie dans un tissage. — Cf. Proposition de loi Vaillant, 1895, exposé des motifs.

placé le contrat individuel, le jour à échéance bien lointaine où tous les patrons seraient organisés et tous les ouvriers seraient unis, le jour en un mot où le système des Alliances Anglaises de M. Smith deviendrait universel ?

Sans doute, cette perspective n'est pas bien redoutable, car le problème international paralysera pour longtemps encore la formation de cette gigantesque Fédération : de plus, bien des divergences d'intérêts économiques et professionnels entre industries voisines et concurrentes tendraient à dissocier cet assemblage monstre aussitôt qu'il serait formé. Mais surtout — et c'est là ce qui doit nous rassurer — l'autonomie locale subsisterait, au dessous des conditions générales fixées par l'autorité centrale : car cette autonomie locale, on l'a vu par l'étude du contrat collectif en Angleterre, est dans la nature des choses et résiste aux entreprises des hommes : en somme, le contrat collectif ainsi universalisé serait à peu près en droit industriel ce qu'est la constitution dans un pays de droit écrit : il serait toujours le cahier des charges du travail, et laisserait encore une place à la liberté individuelle.

Mais ces perspectives lointaines et probablement à jamais irréalisables dégagent mieux encore ce qui est la valeur et la vertu propre du contrat collectif : le moyen de tenir compte efficacement de la dignité sacrée de la PERSONNE du travailleur à côté de la MARCHANDISE travail. Mieux que le patronat, mieux que les rèves collectivistes, il assure la dissociation nécessaire entre le travail et la personne humaine, entre l'outil et l'homme : il soustrait la part d'humanité qui est en l'ouvrier à l'action déprimante du métier et tend à la libération progressive de l'homme qui revendique son indépendance morale. Il nous apparaît ainsi comme le point de jonction entre l'économie politi-

que et l'économie sociale, le moyen pratique et pacifique de traduire lentement dans le domaine des faits une bonne partie des aspirations sociales les plus légitimes de la démocratie.

Vu :

Le Président de la thèse,

Raoul JAY.

Vu :

Le Doyen,

GLASSON.

Vu et permis d'imprimer :

Le Vice-Recteur de l'Académie de Paris,

GRÉARD.

TABLE ANALYTIQUE DES MATIÈRES

PREMIÈRE PARTIE

LE PROBLÈME ÉCONOMIQUE

CHAPITRE PREMIER

Avant le contrat collectif.

CHAPITRE II

Historique du contrat collectif en France jusqu'en 1884.

CHAPITRE III

Les faits actuels en France.

Chapitre IV

Les faits actuels en Angleterre.

Chapitre V

Les autres pays.

CHAPITRE VI

Un projet de contrat collectif international.

CHAPITRE VII

La théorie économique du contrat collectif.

DEUXIÈME PARTIE

LE PROBLÈME JURIDIQUE

CHAPITRE PREMIER

La Jurisprudence française sur le contrat collectif.

CHAPITRE II

Le Contrat collectif d'aujourd'hui : esquisse d'une théorie juridique.

Chapitre III

Le contrat collectif de demain (Esquisse d'une théorie juridique) *(suite).*

Chapitre IV

Les Projets et les Réformes.

CONCLUSION

L'avenir du contrat collectif.

Grande Imprimerie de Blois, 2, rue Haute. X 5154